



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 48 18 84 34 - Fax : 01 48 18 84 86 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA REPRESENTATIVITE **[Journée d'étude du 24 FEVRIER 2011]**

Intervenants :

Maître Kama MACALOU
Avocat au Cabinet ATLANTES

Lors du débat au sein de la CGT sur la signature de la position commune, la Fédération CGT des sociétés d'études s'est clairement positionnée contre. Malheureusement les arguments, que nous avons mis en avant n'ont pas suffi à ce que la CGT ne signe pas cette position commune. En effet, celle-ci qui s'est déclinée en une loi, en août 2008, constitue un obstacle au développement de notre organisation syndicale et le nœud d'une nouvelle conception du syndicalisme. Ces nouvelles dispositions constituent un frein à notre déploiement, tant en ce qui concerne la création de nouvelles bases syndicales que celui du développement de nos propres organisations.

Outre les difficultés, c'est une nouvelle conception du syndicalisme qui s'impose. On passe d'une conception essentialiste à une conception électoraliste. Ainsi jusqu'en août 2008, l'organisation syndicale n'a de compte à rendre qu'à elle-même du point de vue de son existence. Sa légitimité était du ressort de sa seule démarche liée à ses orientations et à ses repères revendicatifs.

Aujourd'hui, derrière le fameux paravent de la « démocratie sociale », la nouvelle loi lie notre existence à des élections dans les entreprises. Sans moyens, chaque organisation syndicale doit faire une audience pour exister. De compromis en compromission, de marchandage...certaines organisations vont être poussées à certaines extrémités. Il est clair que l'objectif est d'affaiblir la CGT, une organisation « classiste » qui n'a de cesse de défendre les intérêts des salariés contre ceux du patronat. Mais cette loi, nous devons la mettre à profit pour imposer notre conception du syndicalisme où la lutte est l'élément majeur de toute négociation. Nous devons nous inscrire pleinement dans cette loi et notre objectif de transformation sociale de cette société est le garant que nous ne succomberons pas aux sirènes de l'accompagnement.

Position du problème

La position commune CGT et CFDT signée le 9 avril 2008 avec le MEDEF et la CGPME a donné lieu à la loi du 20 août 2008. Elle a mis fin à la présomption irrefragable de représentativité des cinq organisations syndicales FO, CGT, CFDT, CFTC et CGC. C'est une nouvelle conception du syndicalisme qui voit le jour.



Textes de références

- **Polycopié Cabinet ATLANTES**
- **RPD\$ n°764 – décembre 2008**
- **Loi du 20 août 2008**
- **Position commune du 9 avril 2008**

LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE

Avant la réforme, 5 centrales syndicales bénéficiaient d'une représentation irréfragable en vertu d'un arrêté de 1966 : la CGT, FO, la CFDT, la CGC et la CFTC. Elles avaient le monopole de présentation au premier tour des élections professionnelles, pouvaient constituer des sections syndicales dans les entreprises de plus de 50 salariés...la loi du 4 mai 2004 avait par ailleurs modifié le paysage syndical.

Les organisations non affiliées aux 5 centrales devaient prouver leur représentativité à partir des critères suivants : effectif, expérience, ancienneté du syndicat, attitude patriotique durant l'occupation, l'audience et l'influence. Mais les critères n'étaient pas cumulatifs.

Les nouvelles règles de représentativité avec la loi d'août 2008 suppriment la présomption irréfragable de représentativité. Les critères de représentativité sont les suivants :

- **Respect des valeurs républicaines** : ce critère remplace l'attitude patriotique pendant l'occupation. C'est d'ailleurs plutôt une « qualité » qu'un critère. Alors qu'elle était contestée, le tribunal a jugé que dans ses pratiques la CNT respectait les valeurs républicaines.
- **L'indépendance** : indépendance vis-à-vis de l'employeur. Là encore c'est moins un critère qu'une manière d'identifier les syndicats « sans étiquettes ».
- **Transparence financière** : provenance et utilisation des ressources.
- **Ancienneté** : deux ans.
- **Audience** : c'est le pilier de la réforme. Le syndicat doit obtenir au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections CE (ou DUP ou DP s'il n'y a pas de CE). Ne sont pris en compte que les votes pour l'élection des titulaires. La question du quorum ne se pose pas. Les bulletins blancs ou nuls ne comptent pas dans le décompte des bulletins.
- **Influence** : c'est l'activité de l'organisation syndicale et son expérience. Cela signifie que l'organisation syndicale d'entreprise doit avoir une réelle activité syndicale.
- **Effectif-cotisation** : le nombre d'adhérents apparaîtra dans les comptes annuels. En tout état de cause, il faut être au moins deux syndiqués à jour de sa cotisation dans chaque section syndicale.

Ces critères sont cumulatifs. C'est-à-dire qu'ils doivent tous être vérifiés. Mais c'est bien entendu le critère de l'audience qui doit retenir toute notre attention. La loi met en place une représentation ascendante. Les élections dans l'établissement ou l'entreprise déterminent la représentativité des syndicats à ce niveau, d'où leur capacité à désigner un délégué syndical. Agrégés, ces résultats permettent de juger la représentation aux niveaux supérieurs. Les élections partielles sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité sauf dans le cas de la période transitoire. En cas de listes communes, la répartition des suffrages se fait à part égale entre organisation sauf indication claire et précise lors de la remise des listes de candidats.



Période transitoire :

Jusqu'aux premiers résultats des élections professionnelles, pour lesquelles la date de 1^{ère} réunion de négociation du protocole préélectoral doit forcément être postérieure au 21 août 2008, sont présumés représentatifs les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national interprofessionnel à la date de publication de la loi.



La CGC est représentative dans son ou ses collèges dédiés au regard de ses statuts (2^{ème} ou 3^{ème} collège seulement). La représentativité de la CGC dans ses seuls collèges vaut celle des autres organisations au regard de la contestation ou de la signature d'accord.

LA SECTION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

La section syndicale

Une section syndicale peut être créée dans l'entreprise à condition que l'entreprise compte au moins 2 syndiqués et que le syndicat auquel elle appartient est représentatif et qu'il est au moins 2 ans d'existence et qu'il réponde aux critères de représentativité.

En cas de contestation sur le nombre d'adhérents, le syndicat doit faire la démonstration devant le seul juge sans que l'employeur en ait connaissance.

Le représentant de la section syndicale (RSS)

En cas de non représentativité du syndicat dans l'entreprise, il est possible de désigner un RSS. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être de la même manière désigné RSS. Il connaît les mêmes conditions de désignation et dispose de la même protection que les délégués syndicaux.

Il peut cumuler son mandat avec celui d'élu DP et/ou CE. Il dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical excepté celui du pouvoir de négocier. Il dispose de 4 heures de délégation considéré comme temps de travail. En ce qui concerne la liberté de déplacement, il a aussi les mêmes possibilités que le délégué syndical. Mais une section syndicale qui a un RSS ne peut pas disposer de locaux. Il connaît la même protection que le délégué syndical. Le mandat tombe à la 1^{ère} élection et le camarade RSS ne peut plus redevenir RSS. Il peut être délégué syndical si sa liste recueille plus de 10% des voix. Un autre adhérent peut devenir RSS si la liste ne recueille pas le seuil de 10% des voix.

La mission du RSS est de développer l'organisation syndicale et de déployer une réelle activité syndicale afin de faire plus de 10% aux élections professionnelles.

Le délégué syndical

L'organisation syndicale doit être représentative. Le délégué syndical est un candidat au CE ou à la DUP, titulaire ou suppléant, ayant fait aussi 10% sur son nom. Ses prérogatives ne changent pas par rapport à la loi du 20 août 2008. Dans les cas où il n'y a ni CE, ni DUP, un délégué du personnel titulaire peut être désigné délégué syndical, si la CGT est représentative, dans les mêmes conditions qu'avant la loi d'août 2008.

Son mandat tombe à chaque nouvelle élection. Si entre deux élections professionnelles, le syndicat représentatif ne dispose plus de candidats remplissant les conditions pour être délégué syndical, il peut désigner un délégué parmi ses candidats n'ayant pas obtenu 10% des voix ou **à défaut** parmi ses adhérents.

Le délégué syndical central (DSC)

La règle des 10% sur l'ensemble du périmètre de désignation est une règle supplémentaire. Les autres conditions de désignation restent inchangées.

Le représentant du comité d'entreprise (RS)

Les conditions de désignation pour les entreprises de plus de 300 salariés changent. Il faut non seulement que le syndicat soit représentatif mais qu'il ait aussi au moins de 2 élus. Ce mandat prend fin aux élections suivantes.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le syndicat doit au moins être représentatif et avoir lui aussi 2 élus au CE.





La négociation du protocole électoral

Tout syndicat, même non représentatif peut participer aux élections. L'information d'organisation d'élections doit faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Tous les syndicats constitués depuis au moins 2 ans, peuvent participer et présenter des candidats. Il faut qu'ils satisfassent aux critères de représentativité hormis le critère d'audience. L'employeur doit informer par courrier les syndicats suivants :

- Les syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement,
- Les syndicats ayant constitué une section syndicale,
- Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel.

Validité du protocole d'accord électoral

La validité est subordonnée :

- A la signature de la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation,
- A la signature de la majorité des organisations syndicales représentatives.

C'est une double condition. Un accord unanime est nécessaire pour la modification du nombre et de la composition des collègues.

Présentation des candidats

Le 1^{er} tour reste réservé aux organisations syndicales. Seuls les syndicats invités à la négociation du protocole peuvent présenter des candidats.

Résultat 1^{er} tour

Il doit être dépouillé. Il permet de mesurer l'audience et donc la représentativité des syndicats et leur capacité à signer ou non des accords. Il permet aussi de connaître l'audience de chaque candidat pour la désignation d'un délégué syndical.

Salariés mis à disposition

La loi permet que des salariés travaillant dans une entreprise donneur d'ordre depuis plus d'un an, soient électeurs aux CE/DP (12 mois de travail en continu) et éligibles DP (24 mois de travail en continu). Mais bien entendu, ces salariés ayant fait ce choix ne peuvent plus être électeurs ou/et éligibles dans leur propre entreprise. La fédération s'est positionnée contre cette possibilité, car elle affaiblit de fait notre représentativité dans les entreprises prestataires.



Les règles de la négociation collective

Validité d'un accord : 2 conditions sont requises

- Signature par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections.
- Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Dénonciation :

- Si un syndicat signataire perd sa représentativité, plusieurs organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés peuvent dénoncer l'accord.
- Si tous les signataires restent représentatifs, la dénonciation doit émaner de la totalité des signataires employeurs ou salariés.

Déroulement de carrière des représentants du personnel

La loi prévoit « qu'un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre du mandat ». La loi ne fournit aucun détails quant au niveau de négociation de l'accord collectif dont il est question, mais qui découle néanmoins de sa codification : il s'agit d'un accord collectif.