



**Aux membres de la CE confédérale
Aux organisations du CCN**

Montreuil, le 10 avril 2008

Cher(e)s Camarades,

Vous trouverez ci-joint :

- la position commune issue de la négociation interprofessionnelle qui s'est conclue le 9 avril 2008 et portant sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme,
- l'appréciation de la délégation CGT.
- un tableau synthétisant le contenu du texte au regard des objectifs de la CGT.

La CE confédérale du 16 avril déterminera la position qu'il convient d'adopter à la fin de ces négociations.

A cet effet, un texte de délibération sera soumis à la CE.

Cette délibération, une fois adoptée, parviendra aux organisations du CCN le 16 dans la soirée.

Les organisations du CCN auront jusqu'au mercredi 23 avril au soir pour approuver la position adoptée par la CE.

Il est donc demandé aux directions des organisations concernées de prendre toutes les dispositions utiles pour permettre la délibération de leur instance de direction dans ces délais.

La CE confédérale du 24 avril recensera les opinions émises par les organisations.

Les membres de la Délégation CGT (M. DONEDDU, P.J. ROZET, M. CHAY, A. BRAUN) se tiennent à la disposition des dirigeants des organisations pour toute précision qui leur serait nécessaire.

**La Coordination de l'Activité
confédérale**

**POSITION COMMUNE DU 9 AVRIL 2008 SUR LA REPRESENTATIVITE, LE
DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET LE FINANCEMENT DU
SYNDICALISME**

**TITRE I - LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS
SYNDICALES DE SALARIES**

Chapitre 1 - Les critères de représentativité

Pour tenir compte des évolutions intervenues depuis leur institution par la loi du 11 février 1950, d'une part, et pour renforcer la légitimité des accords signés par les organisations syndicales de salariés dans le cadre de l'élargissement du rôle attribué à la négociation collective, d'autre part, les parties signataires de la présente position commune considèrent qu'il est nécessaire d'actualiser les critères de représentativité des organisations syndicales de salariés prévus à l'article L.2121-1 du Code du Travail. A cet effet, elles sont convenues des dispositions ci-après qui visent à permettre le développement du dialogue social au regard des évolutions actuelles de la société et de ses composantes économiques et sociales:

Article 1 - Critères à prendre en compte

1-1 - La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

- les effectifs d'adhérents et les cotisations;
- la transparence financière ;
- l'indépendance ;

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat ;
- une ancienneté de deux ans ;
- et l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles.

1-2 - Ces critères, qui sont cumulatifs et s'apprécient dans un cadre global, se substituent à ceux de l'article L.2121-1 du Code du Travail actuellement en vigueur.

1-3 - L'activité s'apprécie au regard de la réalité des actions menées par le syndicat considéré et témoigne de l'effectivité de la présence syndicale.

1-4 - L'audience s'évalue, à partir du résultat des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises où elles sont organisées. Elle est prise en compte dans l'évaluation de la représentativité dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessous. Pour une durée indéterminée, pour les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle, l'audience s'évalue sur la base des résultats enregistrés par ces organisations dans le ou les collèges dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats.

1-5 - La transparence financière est assurée, pour les confédérations, les fédérations, les unions régionales, par des comptes certifiés annuels, établis suivant des modalités adaptées aux différents niveaux des organisations syndicales et conformes aux normes applicables aux organisations syndicales telles qu'elles seront fixées par la loi en préparation sur la certification et la publication des comptes de ces dernières.

1-6 - Le respect des valeurs républicaines implique le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.

Article 2 – Mesure et place de l'audience dans l'évaluation de la représentativité

2-1 - Au niveau de l'entreprise¹, l'audience se mesure sur la base du pourcentage de suffrages valablement exprimés recueillis par chaque liste au 1^{er} tour des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises où elles sont organisées. En cas de listes communes à ces élections, la répartition des suffrages valablement exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de la liste ou, à défaut, à part égale entre les organisations concernées.

Au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, l'audience se mesure sur la base des résultats consolidés des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises où elles sont organisées. Le recensement de ces résultats et leur consolidation sont réalisés par le Ministère du Travail. Les modalités de ce recensement et de leur consolidation doivent garantir la fiabilité des résultats et leur plus totale transparence. Les outils et les procédures de

¹ et au niveau de l'établissement en cas d'entreprise à établissements multiples

recensement seront définis par un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel et de représentants des pouvoirs publics.

2-2 – La prise en compte de l'audience parmi les différents critères de représentativité implique la fixation d'un seuil en deçà duquel la représentativité d'une organisation syndicale ne peut être établie, que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche ou au niveau national interprofessionnel. Ce seuil est fixé à 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel visées au 2-1 ci-dessus et, à titre transitoire au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, à 8 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel visées au 2-1 ci-dessus.

Outre l'atteinte de ces seuils et la réunion des autres critères, la reconnaissance de la représentativité est subordonnée, au niveau des branches professionnelles, à une présence territoriale équilibrée au regard de l'implantation géographique de la branche et, au niveau national interprofessionnel, à la reconnaissance de la représentativité dans des branches à la fois de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Article 3 –Appréciation de la représentativité

3-1 – La redéfinition de la représentativité à partir d'un ensemble de critères incluant l'audience s'accompagne de la disparition de la présomption irréfragable de représentativité. En conséquence, la représentativité n'emporte d'effets qu'aux niveaux où elle est reconnue, dans les conditions prévues au titre II ci-après.

3-2 – La disparition de la présomption irréfragable de représentativité implique de procéder à une appréciation périodique de la représentativité des organisations syndicales sur la base de l'ensemble des critères de représentativité. Cette appréciation intervient à chaque nouvelle élection dans les entreprises et tous les 4 ans, à compter de la première prise en compte de l'audience, au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel.

Cette première prise en compte de l'audience, au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel, interviendra à l'issue d'un cycle électoral de 4 ans suivant la conception, la mise en place, le test à échelle réelle et la validation d'un système de collecte et de consolidation des résultats électoraux et au plus tard 5 ans après l'entrée en application de la présente position commune.

3-3 – Les règles actuellement applicables au contrôle et au contentieux de la représentativité demeurent en vigueur.

3-4 – Conjointement à leur dépôt à la mairie, les statuts des organisations syndicales sont déposés à la DDTEFP.

TITRE II - LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

La négociation collective ainsi que l'échange et la concertation avec les institutions représentatives du personnel constituent les éléments essentiels du dialogue social. Leur développement implique la recherche des moyens de généraliser leur exercice et leur présence.

Chapitre 1 - Représentativité et négociation collective

Article 4 - Parties à la négociation collective

4-1 - La reconnaissance de la représentativité d'une organisation syndicale suivant les nouvelles règles fixées au chapitre 1 du titre I ci-dessus, lui confère la capacité à négocier au niveau (entreprise², branche, national interprofessionnel) où cette représentativité lui a été reconnue.

Toutefois, à titre transitoire, la reconnaissance de la représentativité d'une organisation syndicale au niveau national interprofessionnel suivant les nouvelles règles précitées, lui confère une présomption simple de représentativité – hors critère d'audience - au niveau des branches professionnelles. Ainsi, outre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, sont admises à négocier à ce niveau, à titre transitoire, les organisations syndicales affiliées à une confédération reconnue représentative au niveau national interprofessionnel, qui n'aurait pas franchi le seuil d'audience au niveau de la branche et dont les critères de représentativité, hors audience, ne seraient pas contestés³.

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter, lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

4-2 – Afin de permettre le développement de la négociation collective dans les entreprises, un accord de branche étendu, conclu dans les conditions prévues à la sous-section 3 de la section III du chapitre II du titre III du livre II du Code du Travail, peut fixer les modalités de négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical,⁴ soit avec les représentants élus du personnel (CE ou, à défaut, DUP ou DP), soit avec un salarié de l'entreprise mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les entreprises où les élections de représentants du personnel ont

² La négociation des accords de groupe visés aux articles L2232-30 et suivants du code du travail est ouverte aux organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans les entreprises concernées par le champ d'application de l'accord. La représentativité est alors appréciée, suivant le cas, dans le groupe ou dans le champ de l'accord suivant les règles applicables aux entreprises en application de l'article 3.

³ Ce caractère transitoire pourra être prolongé dans les branches où l'absence d'élection professionnelle en raison de la taille des entreprises ne permet pas une mesure de l'audience à leur niveau.

⁴ Y compris de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

conduit à un procès-verbal de carence. Cet accord de branche devra préciser les modalités de mise en œuvre des dispositions générales énumérées au 1^{er} alinéa du 4.2.3 ci-après.

4-2-1 - A défaut d'un tel accord de branche conclu au plus tard dans les 12 mois de l'entrée en application du présent accord, des accords collectifs⁵ pourront être négociés et conclus :

- avec les représentants élus du personnel (CE ou, à défaut, DUP ou DP) dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégué syndical⁴ ;
- avec un salarié mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche dans les entreprises où les élections de représentants du personnel ont conduit à un procès-verbal de carence.

4-2-2 - Ce mode de conclusion d'accord collectif est réservé à la mise en œuvre de mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.

4-2-3 - La négociation avec des élus ou des salariés de l'entreprise mandatés nécessite de réunir les conditions préservant l'esprit et la pratique de la négociation : autonomie et indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur, élaboration collective des positions par les négociateurs, information et concertation avec les salariés, possibilité de prendre contact avec les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche.

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche dont relève l'activité de l'entreprise doivent être informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations dans ces conditions.

Le temps passé par les représentants élus du personnel à cette négociation collective ne doit pas entraîner de perte de salaire pour les intéressés et ne s'impute pas sur leur crédit d'heures de délégation. En outre, les élus titulaires et les salariés mandatés bénéficient durant la négociation d'un crédit spécifique de 10 heures de délégation destinées à préparer les négociations.

Les informations nécessaires à remettre aux intéressés (élus titulaires ou salariés mandatés) préalablement à la négociation sont fixées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

4-2-4 - L'accord collectif signé dans ces conditions, entre en vigueur :

- après accord au sein du comité d'entreprise ou de la majorité des élus titulaires de la DUP ou des DP et validation par une commission paritaire de branche qui a pour attribution de contrôler qu'il n'enfreint pas les dispositions légales ou conventionnelles applicables lorsqu'il a été négocié avec des représentants élus du personnel.

Cette commission paritaire de branche est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale

⁴ Y compris de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

⁵ A l'exception des accords de méthode visés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

de salariés reconnue représentative dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

- après approbation par la majorité du personnel de l'entreprise concernée lorsqu'il a été négocié avec un salarié mandaté.

Article 5 - Mode de conclusion des accords collectifs

Lorsqu'il aura pu être fait application, dans des conditions incontestables, des nouvelles règles d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales de salariés c'est-à-dire en prenant en compte un cycle électoral complet (4 ans) suivant la conception, la mise en place et le test à échelle réelle d'un système de collecte et de consolidation des résultats électoraux, le mode de conclusion des accords de branche et nationaux interprofessionnels sera, dans une première étape préparant au passage à un mode de conclusion majoritaire des accords, fixé dans les conditions ci-après.

Au cours de cette première étape destinée à apprécier l'impact sur le dialogue social des réformes engagées, la validité des accords collectifs sera subordonnée, au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli seule ou ensemble au moins 30 % des suffrages valablement exprimés au niveau considéré et à l'absence d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés⁶.

Cette même règle transitoire sera applicable dans les entreprises au 1^{er} janvier 2009 et jusqu'au passage à un mode de conclusion majoritaire des accords. Les partenaires sociaux décideront du passage à l'étape suivante au vu des résultats des négociations conduites dans les entreprises suivant ces nouvelles modalités. Un premier bilan interviendra, à cet effet, à l'issue d'une période de 2 ans.

Article 6 - Conditions de mise en cause des accords collectifs

6-1 - Lorsque l'application des nouvelles règles d'appréciation de la représentativité conduit à une modification dans la représentativité des organisations syndicales de salariés présentes dans le champ de l'accord, la dénonciation de l'accord n'emporte d'effets que si elle émane de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans ledit champ à la date de la dénonciation.

6-2 - Dans les autres cas, les règles actuelles demeurent applicables.

Article 7 – Articulation des niveaux d'élaboration de la norme sociale

Le développement de la négociation collective et, par voie de conséquence, le renforcement des organisations syndicales doit passer par le franchissement d'une nouvelle étape de la consécration de sa place dans l'élaboration de la norme sociale corrélativement à la réalisation

⁶ L'audience prise en compte pour les organisations syndicales non représentatives dans la branche mais admises à négocier en application de l'article 4-1 2^e alinéa ci-dessus dans la branche au titre de leur affiliation à une confédération reconnue représentative au niveau national interprofessionnel, est celle de ladite confédération

de l'objectif du passage à un mode de conclusion majoritaire des accords collectifs au niveau interprofessionnel.

Chapitre 2 – Représentativité, élections professionnelles et représentation du personnel

L'introduction d'un critère d'audience parmi les critères de représentativité, fondé sur les résultats des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, appelle une actualisation du mode de scrutin qui tienne compte du respect de la liberté de choix des électeurs et de la nécessité de simplifier le dispositif.

Article 8 - Accès aux élections professionnelles

Toute organisation syndicale légalement constituée depuis au moins 2 ans et remplissant les conditions d'indépendance, et de respect des valeurs républicaines est habilitée à présenter des candidats aux élections des représentants du personnel⁷.

Article 9 - Modalité des élections professionnelles dans l'entreprise

9-1 - Pour tenir compte de l'ensemble des éléments ci-dessus, les élections des représentants du personnel ont lieu, là où elles sont organisées, suivant un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

9-2 - Le protocole d'accord préélectoral est négocié dans l'entreprise avec les organisations syndicales légalement constituées et remplissant les conditions pour présenter des candidats.

9-3 - Cette élection est ouverte, au 1^{er} tour, aux candidatures présentées sur des listes syndicales. En l'absence de quorum ou en cas d'absence totale ou partielle de candidature ou en cas de vacance partielle des sièges au 1^{er} tour, il est organisé un 2^{ème} tour ouvert aux candidatures non syndicales.

9-4 - Les procès verbaux des résultats des élections professionnelles sont transmis à la DDTEFP. Ces résultats sont consultables sur internet.

Article 10 - Désignation des délégués syndicaux

Les organisations syndicales répondant aux conditions de l'article 8 ci-dessus peuvent constituer une section syndicale d'entreprise composée de plusieurs adhérents et ayant les mêmes prérogatives qu'actuellement.

⁷ Les organisations syndicales affiliées aux confédérations représentatives au niveau national interprofessionnel sont réputées, sauf preuve contraire, remplir ces conditions.

10-1- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, elles peuvent désigner un représentant de la section syndicale remplissant les conditions exigées par le Code du Travail pour être désigné comme délégué syndical mais qui n'exerce pas ses attributions en matière de négociation collective. Ce salarié bénéficie de la protection contre les licenciements. Il dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de 4 heures au titre de cette fonction.

Si l'organisation syndicale qui a désigné le représentant de la section syndicale n'est pas reconnue représentative dans l'entreprise à l'occasion des premières élections suivant sa désignation, il est mis fin aux attributions de l'intéressé.

10-2- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, elles peuvent désigner un délégué du personnel pour faire fonction de représentant de la section syndicale.

10-3 - Les organisations reconnues représentatives dans les entreprises de 50 salariés et plus⁸ peuvent désigner un délégué syndical qui est choisi parmi les candidats ayant recueilli individuellement au moins 10 % des voix aux dernières élections.

Article 11 – Renforcement de l’effectivité de la représentation collective du personnel

Afin d’améliorer et développer le dialogue social dans les entreprises, en particulier les PME et TPE, il est convenu de rechercher les conditions pour lever les obstacles en simplifiant et en améliorant la cohérence des dispositifs existants et en se donnant les moyens de renforcer l’effectivité de la représentation collective du personnel, afin d’élargir le plus possible le nombre de salariés bénéficiant d’une représentation collective.

A cet effet, les parties signataires décident de la mise en place d'un groupe de travail paritaire pour examiner et faire des propositions sur :

- les évolutions nécessaires des différentes instances représentatives et leurs conditions de fonctionnement ;
- l’impact des effets de seuil et préciser à partir duquel peuvent se mettre en place des instances de représentations des salariés dans l’entreprise
- les modalités spécifiques aux TPE permettant de renforcer le développement du dialogue social, en y associant au mieux les salariés concernés ;
- l’impact des règles de protection des représentants du personnel ;
- la question des salariés intervenant de façon prolongée sur des sites extérieurs à leur entreprise, au regard de la représentation du personnel et de la prise en compte de l'audience dans l'appréciation de la représentativité.

⁸ Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué du personnel pour faire fonction de délégué syndical.

Chapitre 3 – Représentativité et développement du dialogue social

Article 12 – Développement des adhésions aux organisations syndicales

Les organisations syndicales de salariés considèrent que l'accroissement du nombre de leurs adhérents est de nature à renforcer leur légitimité et leur efficacité. Le recrutement d'adhérents relève de leur seule responsabilité. Cependant un certain nombre de mesures peuvent être envisagées afin d'y contribuer tout en respectant la liberté des salariés.

12-1 – Lorsqu'à leur initiative, les entreprises apportent des moyens aux organisations syndicales de salariés, ceux-ci devront prioritairement prendre des formes favorisant l'adhésion, telles que des formes d'abondement à celle-ci (le chèque syndical pouvant être un de ces moyens).

12-2 – La réservation de certains avantages conventionnels aux adhérents des organisations syndicales de salariés constitue, sous des formes différentes, une piste à explorer de nature à développer les adhésions syndicales. Sans en négliger l'extrême complexité, elle ne saurait être écartée par principe.

12-3 – En conséquence, les parties signataires de la présente position commune conviennent que le groupe de travail précité examinera le bien fondé et la faisabilité des mesures recensées ci-dessus et recherchera toutes autres mesures favorables au développement des adhésions syndicales. Les membres de ce groupe de travail veilleront à la mise en cohérence de leurs réflexions sur les points mentionnés aux articles 11 et 13 de la présente position commune avec l'objectif défini au présent article auxquelles elles peuvent également contribuer.

12-4 – Les signataires de la présente position commune demandent aux pouvoirs publics d'engager une concertation avec les partenaires sociaux en vue d'étendre l'avantage fiscal accordé aux adhérents des organisations syndicales sous forme de déduction fiscale des cotisations syndicales aux salariés non assujettis à l'IR.

Article 13 – Reconnaissance des acteurs

Dans la perspective d'améliorer et de développer le dialogue social, la recherche de dispositions facilitant, pour les salariés exerçant des responsabilités syndicales, leur déroulement de carrière et l'exercice de leurs fonctions syndicales doit contribuer au renforcement de la représentativité des organisations syndicales.

La reconnaissance des acteurs syndicaux dans leur identité et leurs responsabilités propres constitue une condition de l'existence d'un véritable dialogue social.

Le principe de non-discrimination en raison de l'exercice d'activités syndicales doit trouver sa traduction concrète dans le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales, de façon à ce que l'exercice normal de telles responsabilités ne pénalise pas l'évolution professionnelle des intéressés.

Dans cette perspective, un certain nombre d'actions positives devra être mis en œuvre dans les entreprises visant à :

- faciliter la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs ;
- garantir la mise en œuvre de l'égalité de traitement (en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière...) entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise ;
- prendre en compte l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé ;
- moderniser les conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.

Le groupe de travail paritaire précité recherchera également les mesures concrètes susceptibles d'être adoptées pour donner une traduction effective aux principes énoncés ci-dessus.

Pour faciliter les parcours professionnels des salariés ayant eu un engagement syndical de longue durée, il précisera les conditions dans lesquelles une fondation dénommée "Fondation du Dialogue Social" sera créée pour prendre toute initiative destinée à favoriser le dialogue social et en particulier pour faciliter le retour à une activité professionnelle, prenant en compte l'apport des responsabilités syndicales exercées, des personnes ayant exercé des fonctions au sein d'organisations syndicales ou patronales.

Par ailleurs, dans le cadre du bilan de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux adopteront les dispositions nécessaires pour que les acteurs syndicaux bénéficient, en matière de formation, des dispositifs réservés aux publics prioritaires.

Article 14 – Dialogue social territorial

La volonté des interlocuteurs sociaux d'élargir le dialogue social doit également trouver une traduction concrète au niveau territorial interprofessionnel. Ce dialogue social interprofessionnel territorial, qui ne saurait avoir de capacité normative, doit être l'occasion, à l'initiative des interlocuteurs concernés, d'échanges et de débats réguliers sur le développement local dans sa dimension sociale et économique. Les COPIRE constituent, dans leur champ de compétence, un lieu de développement de ce dialogue social.

Parallèlement, il appartient aux branches professionnelles qui le souhaitent d'instituer un dialogue social territorial de proximité prenant en compte la spécificité des petites entreprises de la branche.

TITRE III – FINANCEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

Les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs affirment leur attachement à la définition de règles de certification et de publicité des comptes qui respectent les spécificités des organisations concernées. Ceci contribuera à la transparence de leur activité. Les principes déclinés dans ce chapitre doivent également s'appliquer aux organisations d'employeurs.

Chapitre 1 - Financement des missions syndicales

Article 15 -

15-1 - Si la diversité et le nombre des missions qui incombent aux organisations syndicales de salariés au titre de leur objet qui, aux termes de l'article L.2131-1 du code du travail, est "l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes mentionnées dans leurs statuts," peut justifier des sources de financement différenciées, les cotisations provenant de leurs adhérents doivent représenter la partie principale de leurs ressources car elles constituent la seule véritable garantie d'indépendance.

15-2 - Les mises à disposition de personnel effectuées par une entreprise aux organisations syndicales, dans le cadre d'un accord collectif, doivent acquérir une sécurité juridique incontestable et garantir une transparence financière.

15-3 - Pour ce qui concerne les subventions relevant du paritarisme, il convient de fixer, au niveau national interprofessionnel, les principes que doivent respecter les conseils d'administration des différentes instances concernées pour l'attribution des dites subventions.

Il y a lieu à cet effet de préciser les fondements juridiques de ces dotations, de renforcer le lien avec leur objet et à d'en préciser le formalisme afin de rendre toute sa transparence à ce mode de financement.

Chapitre 2 - Transparence et contrôle des financements

Article 16 -

Conjointement aux travaux engagés par le groupe spécifique mis en place par les Pouvoirs Publics sur la transparence des comptes, et compte tenu de la complexité de la matière, il est demandé aux Pouvoirs Publics de faire procéder à un recensement exhaustif de l'ensemble des financements existants tant au niveau des entreprises, des branches et de l'interprofession, que des différents échelons locaux, départementaux, régionaux, nationaux et internationaux.

TITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Article 17 -

Des accords d'entreprise conclus avec des organisations syndicales représentatives et ayant recueilli la majorité absolue des voix aux élections des représentants du personnel peuvent dès à présent, à titre expérimental, préciser l'ensemble des conditions qui seront mises en œuvre pour dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévu par un accord de branche antérieur à la loi du 4 mai 2004, en fonction des conditions économiques dans l'entreprise et dans le respect des dispositions légales et des conditions de travail et de vie qui en découlent.

Les entreprises transmettront les accords qu'elles auront conclus dans le cadre du présent article à la branche dont elles relèvent, lesquelles en feront une évaluation paritaire.

Article 18 -

Soucieux d'explorer toutes les voies susceptibles de concourir efficacement au développement du dialogue social dans toutes ses composantes, les parties signataires sont convenues d'organiser de façon cohérente les groupes de travail dont ils ont décidé la mise en place à cet effet :

- en septembre 2008, groupe de travail sur les institutions représentatives prévues à l'article 11 ci-dessus ;
- en janvier 2009, groupe de travail sur la reconnaissance des acteurs et la "Fondation du dialogue social" prévue à l'article 13 ci-dessus ;
- au 1^{er} semestre 2009, groupe de travail sur le développement des adhésions aux organisations syndicales prévues à l'article 12-3 ci-dessus.

Article 19 -

Les dispositions de la présente position commune correspondent à un équilibre d'ensemble.

Sa validité est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Article 20 -

20-1 - Les parties signataires procéderont à une évaluation périodique du nouveau dispositif et de son impact sur le dialogue social.

A cet effet, elles rechercheront avec les Pouvoirs Publics, dans le cadre d'une convention, les moyens nécessaires à cette évaluation, notamment en ce qui concerne :

- la prise en compte de l'audience dans l'appréciation de la représentativité;
- le mode de conclusion des accords ;

- et la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Elles envisageront les étapes à franchir et les modifications éventuelles à apporter au dispositif en fonction de ces évaluations.

20-2 - A cet effet, les parties signataires se réuniront :

- tous les ans, pour réaliser un bilan global de la présente position commune;
- tous les 2 ans, pour réaliser un bilan relatif, d'une part, au mode de conclusion des accords collectifs fixé à l'article 5 ci-dessus et, d'autre part, au développement de la négociation dans les entreprises dans les conditions prévues à l'article 4-2 ci-dessus et procéder sur ces bases à un évaluation de l'impact de ces dispositifs.

Fait à Paris le 9 avril 2008

Pour le MEDEF

Pour la CFDT

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT-FO

Pour la CGT

EVALUATION PAR LA DELEGATION CGT ⁹ DU PROJET DE POSITION COMMUNE ISSU DE LA NEGOCIATION SUR LA REFORME DE LA REPRESENTATIVITE

9 avril 2008

La négociation sur la réforme de la représentativité a pris fin à la séance du 9 avril avec l'écriture d'un projet de « position commune » sur lequel les confédérations sont appelées à se prononcer. Cette note présente l'analyse de la délégation de la CGT sur ce texte afin de préparer la délibération de la CE confédérale et l'avis des organisations..

Il s'agit d'évaluer les changements que les dispositions résultant de la négociation apportent à la situation actuelle. Répondent-ils aux objectifs de la CGT en matière de démocratie sociale ?

Quel type de contreparties le patronat est-il parvenu à faire figurer dans le texte ?
Quelles dispositions ont-elles été concédées aux confédérations qui s'opposent à la réforme de la représentativité ?

1. Repères

Il convient donc de se référer aux ambitions transformatrices de la CGT, qui au 48^{ème} congrès a décidé de « faire de la démocratie sociale une composante à part entière de la démocratie ». Trois des domaines cités dans le document du congrès sont partie prenante de la négociation qui vient de se clore :

- de nouveaux droits d'intervention des salariés, notamment ceux des petites entreprises en matière d'institutions représentatives et de droit à concourir à la représentativité des syndicats
- de nouvelles règles de négociation collective
- de nouvelles règles de représentativité, fondées sur le vote des salariés.

L'évaluation doit considérer la nature de la négociation nationale. Elle constitue la première étape d'un chantier qui va se poursuivre par le dépôt d'un projet de loi par le gouvernement et un débat parlementaire pour une réforme de la représentativité.

Elle doit aussi prendre en compte le contexte : une position commune de la CGT et de la CFDT sur ce sujet, de fortes divergences de vues avec les autres confédérations sur le sens à donner aux thèmes de la négociation, des contradictions au sein du patronat traversant aussi les forces politiques et les parlementaires. Certains mettent à profit le dossier pour opérer une simplification du paysage syndical français, d'autres au contraire un accroissement de sa diversité, d'autres encore pour maintenir les pratiques de dialogue social instaurées depuis l'après-guerre visant à limiter le poids institutionnel de la CGT au regard de son audience parmi les salariés.

⁹ Délégation CGT : Michel DONEDDU – Pierre-Jean ROZET – Michèle CHAY – Anne BRAUN

2. Evaluation

2.1 Concernant le droit des salariés des petites entreprises à bénéficier d'Institutions représentatives du personnel et de participer à des élections professionnelles, le texte n'apporte aucun acquis immédiat.

Le patronat a en effet refusé de négocier toute proposition allant dans ce sens. L'insistance permanente de la délégation de la CGT et l'appui de la CFDT a néanmoins conduit à ce que le patronat accepte d'intégrer cet objectif au groupe de travail paritaire sur les institutions représentatives dont la mise en place doit s'effectuer en septembre (articles 11 et 18). Pour la délégation CGT, même si elle ne représente pas un recul, la non prise en compte des salariés des petites entreprises constitue une faiblesse importante du texte ; cela étant, elle autorise la poursuite de nos revendications en leur direction.

2.2 Les critères de représentativité syndicale subissent des transformations importantes.

- Tout syndicat légalement constitué, respectant les valeurs républicaines et indépendant de l'employeur, peut présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles. Le texte ne reprend pas la proposition patronale de permettre la présentation de non syndiqués au premier tour.
- La prise en compte de l'audience mesurée par les élections de CE ou à défaut de DP au niveau des entreprises, des branches et au niveau national représente un changement radical par rapport à la situation actuelle, où les syndicats représentatifs sont considérés comme également représentatifs quelle que soit leur audience. Cela répond à notre revendication.
- La qualité de syndicat ou d'organisation syndicale représentative est conditionnée à l'atteinte d'un seuil minimal d'audience de 10 % dans les entreprises et de 8% au niveau des branches et au niveau interprofessionnel (le choix de ce seuil plus faible résulte d'une concession faite dans la négociation à la CFTC ; la CFE-CGC a obtenu quant à elle la prise en compte de l'audience catégorielle pour évaluer l'atteinte d'un seuil). Ces dispositions signifient qu'à l'avenir seuls les syndicats atteignant ces seuils seront habilités à siéger à la table de négociations à chacun des niveaux.

2.3 Les règles de validation des accords évoluent (article 5)

- Le texte affiche l'objectif d'instaurer la règle de l'accord majoritaire en voix. Aujourd'hui le code du travail ne fait qu'envisager la mise en place de cette modalité sans permettre de la rendre effective. Jusqu'à présent le MEDEF et la CGPME en refusaient catégoriquement le principe même.
- Néanmoins, le texte met en place une première étape où les accords pourraient toujours être validés de façon minoritaire, à condition toutefois que l'audience des signataires dépasse 30 % et que des non signataires majoritaires en voix n'exercent pas leur droit d'opposition.

- Au niveau des entreprises, où le droit d'opposition majoritaire est déjà possible, cela revient à ajouter l'interdiction des accords très minoritaires (représentant moins de 30%), et ce dès la date d'entrée en vigueur de la loi.
- Au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel, cela conduit à introduire la mesure de la représentativité par l'audience électorale dans les négociations, même si ce n'est pas sous la forme de l'accord majoritaire que nous revendiquons.

2.4 Toutefois, un délai important est prévu pour que les mesures de la représentativité deviennent effectives dans les branches et au niveau national interprofessionnel.

Cela résulte du refus patronal de diminuer le délai légal entre deux élections professionnelles, que la loi d'août 2005 a fait passer de 2 à 4 ans, ce qui porte à 4 ans le cycle électoral à prendre en compte pour déterminer les audiences dans les branches et au niveau national.

De plus, le patronat et les confédérations « réticentes » à la prise en compte de l'audience dans la représentativité, ont estimé que le premier cycle devait être précédé d'une période de réalisation, de test et de validation de l'outil de recensement des résultats électoraux.

Néanmoins, la délégation CGT a obtenu que la première prise en compte de l'audience soit réalisée « au plus tard dans un délai de 5 ans après l'entrée en application de la position commune. » Cela signifie qu'il est possible de l'approuver tout en intervenant auprès des pouvoirs publics pour un raccourcissement du délai.

2.5 Le droit syndical

Cela a été un point dur jusqu'à la fin de la négociation.

Le patronat voulait mettre à profit le changement des conditions de représentativité pour laisser sans réponse l'octroi de moyens syndicaux aux sections d'entreprise nouvellement créées. Au final une réponse a été apportée : une organisation affiliée à une confédération représentative peut créer une section syndicale et nommer un représentant, salarié protégé qui bénéficie d'un crédit de 4 heures par mois.

La section syndicale qui a obtenu plus de 10% des voix est représentative et peut désigner un DS. Toutefois celui-ci doit être retenu parmi les candidats ayant obtenu plus de 10%. La patronat a dû abandonner sa première exigence que celui-ci figure obligatoirement parmi les élus. Cela laisse au syndicat une marge de manœuvre importante pour la gestion de ses cadres syndicaux à l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, la situation est inchangée (désignation du DS parmi les élus), malgré la demande d'amélioration des droits effectuée par la délégation CGT.

2.6 La négociation collective dans les entreprises dépourvues de présence syndicale

Le patronat demandait la généralisation de la possibilité de négocier directement avec les élus non syndiqués en levant l'obstacle de l'autorisation préalable par accord de branche. Le texte final limite cette possibilité aux entreprises au moins de 200 et l'encadre par deux dispositions importantes :

- La restriction de l'objet de ces négociations ;
- L'obligation d'information préalable des organisations syndicales (.cette disposition demandée par la CGT permet une démarche syndicale de déploiement)

2.7 Le patronat a renoncé à l'idée d'un primat de l'accord négocié sur la loi

Le texte ne conserve que la possibilité de négocier le contingent des heures supplémentaires par accord collectif d'entreprise, dérogeant au contingent de la branche, mais respectant toutes les dispositions du code du travail. De plus un tel accord doit être approuvé par des syndicats représentant une majorité absolue.

2.8 Concernant la transparence financière, le patronat a du finalement accepter d'intégrer dans le texte le fait que les organisations d'employeurs soient pleinement concernées.

3. Appréciation globale

La délégation CGT considère que le texte final marque une avancée significative dans la prise en compte de l'expression des salariés pour déterminer la représentativité des syndicats et les conditions de validation des accords, sans avoir eu à concéder les contreparties initialement demandées par le patronat. Certes, le rythme de la réforme est insuffisant, mais les dispositions constituent des premières réponses à nos objectifs de congrès.

La délégation estime que la signature de la position commune placerait la CGT en meilleure posture pour peser sur l'étape législative à venir.



Tableau synthétisant le contenu du texte au regard des objectifs de la CGT

Thèmes de la négociation	Situation actuelle	Propositions CGT	POSITION COMMUNE
Reconnaissance de la représentativité			
Niveau national interprofessionnel	liste de l'arrêté de 1966	Entreprise, branche, interprofessionnel national et territorial : audience minimale de 10 % aux élections de délégués du personnel ; + Généralisation des élections ; + Droit de création de la section d'entreprise.	Vérification de critères légaux renouvelés (effectifs et cotisations, indépendance, influence, respect des valeurs républicaines, transparence financière,) + atteinte d'un seuil d'audience aux élections professionnelles (CE ou à défaut DP) de 10 % à l'entreprise et 8% aux niveaux branche et national interpro.
Branche professionnelle	affiliation à une CFD représentative ou reconnaissance par le Ministre du travail (recours Conseil d'état).		
Entreprise	affiliation à une confédération représentative ou vérification des critères légaux (recours Tribunal de Grande Instance).		
Conditions de la négociation collective			
Règles de validation des accords	Accord validé par une signature. Droit d'opposition : - entreprise : majorité en voix - branche et interpro : majorité en nombre d'organisations	Accord majoritaire en voix (audience des signataires supérieure à celle des non signataires)	Etape vers l'accord majoritaire : 30 % minimum pour la signature + droit d'opposition de 50% en voix -au 1/01/09 dans les entreprises -au plus tard dans 5 ans aux autres niveaux.
Seuils d'audience pour négociier	Être reconnu représentatif	10% à tous les niveaux	10 % dans l'entreprise 8 % aux autres niveaux
Entreprises dépourvues de DS	Négociation possible avec les élus avec accord de branche préalable. Si carence d'élus, négociation possible avec des salariés mandatés.	Obligation de saisir les organisations syndicales ou une commission paritaire composée de syndicats représentatifs de la branche ou du niveau territorial interprofessionnel.	Sans accord de branche dans 12 mois, possibilité de négocier avec les élus dans les moins de 200. Information obligatoire des OS et validation par la branche. Mandatement si pas d'élus

Thèmes de la négociation	Situation actuelle	Propositions CGT	POSITION COMMUNE
Les possibilités de négociation dérogatoire			
	Loi Fillon du 4 mai 2004 : Les accords d'entreprise peuvent déroger aux accords de branche sauf dans 4 domaines et sauf clauses impératives;	Pas d'extension du champ dérogatoire.	Pas de suprématie de l'accord sur la loi. Possibilité de dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires par accord d'entreprise à la majorité absolue dans le respect des dispositions légales.
Droit syndical			
Droit à créer la section syndicale d'entreprise	Être reconnu représentatif dans l'entreprise, soit par affiliation à une confédération ou une fédération représentative, soit par vérification des critères de représentativité.	Maintien absolu du droit actuel pour les sections affiliées à une confédération représentatives. Pour les autres, la vérification des critères doit se limiter à une présomption de représentativité, hors audience électorale.	Possibilité de désigner avant une élection un représentant de la section syndicale -dans les plus de 50 : salarié protégé + délégation 4H /mois -dans les moins de 50 : uniquement parmi les élus.
Désignation et protection du Délégué Syndical	Liberté de désignation dans les entreprises de plus de 50 salariés. Désignation obligatoirement parmi les élus du personnel dans les moins de 50.	Libre désignation du DS pour les syndicats représentatifs. Désignation d'un représentant syndical, salarié protégé, d'une nouvelle section syndicale non encore représentative	Désignation du DS obligatoirement parmi les candidats ayant obtenus au moins 10 % des voix dans l'entreprise.
Droits du DS	Moins de 50 : aucun crédit horaire 50 à 150 : 10 heures/mois 151 à 500 : 15 heures/mois 501 et plus : 20 heures/mois	Crédit horaire uniforme par représentant syndical + pourcentage des heures travaillées à répartir aux DS proportionnellement à la représentativité de leur syndicat (mesurée par l'audience électorale).	Inchangés

Thèmes de la négociation	Situation actuelle	Propositions CGT	POSITION COMMUNE
Elections professionnelles			
Droit des salariés aux IRP et aux élections professionnelles	Moins de 50 : pas de CE Moins de 11 : pas de DP (11 à 20 : situations de carence de DP majoritaires)	Moins de 50 : Comité inter-entreprise Moins de 11 : commissions paritaires locales jouant le rôle de DP (extension possible aux moins de 20)	Renvoyé à un groupe de travail mis en place en septembre 2008.
Élection de référence pour la mesure de la représentativité	La représentativité n'est pas mesurée. Toute organisation représentative est censée représenter l'ensemble des salariés.	Élections de DP (les plus répandues et les plus proches des salariés) + élections aux commissions paritaires locales pour les moins de 11.	Audience mesurée par les élections de CE ou à défaut de DP. Compilation par branche et au niveau national
Fréquence des élections	Tous les 4 ans (2 ans possible par accord de branche)	Tous les 2 ans. Tenue des élections à la même date par branche.	Inchangé
Présentation des candidats	Être reconnu représentatif Non syndiqués au deuxième tour si le quorum n'est pas atteint	1er tour : syndicats légalement constitués répondant aux critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines 2 ^{ème} tour : ouverts aux non syndiqués si le quorum n'est pas atteint.	Propositions CGT