

# Première analyse du projet de loi sur la Rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

(Alain OLIVE Secrétaire Général – 01/08/2008)

## Projet de loi portant « Rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail »

Cher(e) camarade, Cher(e) ami(e),

Le projet de loi portant « Rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a été adopté le mercredi 23 juillet.

Le moment est donc propice pour faire un premier point sur ce texte devenu « loi » - qui est d'une extrême complexité - et d'envisager les conséquences de son application.

Je voudrais souligner que l'UNSA a été la seule organisation syndicale à être présente à l'Assemblée nationale pendant la discussion de ce projet de loi, et cela de bout en bout.

Nous avons assuré un suivi constant des débats du mardi 1<sup>er</sup> juillet au mardi 8 juillet.

Avant les discussions en plénière, nous avons attentivement observé les travaux des deux commissions chargées d'amender le texte ; la commission des affaires culturelles, familiales et sociales ainsi que la commission des affaires économiques, de l'environnement et du territoire.

A l'Assemblée nationale, l'UNSA a été auditionnée par les groupes parlementaires UMP et PS ainsi que par le rapporteur du projet de loi, le député UMP Jean-Frédéric Poisson. Il en a été de même au Sénat.

Comme vous le savez cette loi comporte deux volets : le premier consacré à la réforme de notre système de représentativité syndicale ainsi qu'à la conclusion des accords et le second à la réforme du temps de travail.

Les deux sujets sont d'importance mais l'analyse qui suit concernera prioritairement le volet représentativité et cela pour une raison évidente : il conditionne, ni plus ni moins, l'existence et l'avenir de l'UNSA dans le paysage syndical français.

Nous avons déjà livré une analyse critique du volet temps de travail qu'il s'agisse du contingent des heures supplémentaires, du repos compensateur ou du champ d'application des forfaits heures et jours. Cette analyse critique nous l'avons réitérée devant les groupes parlementaires et les rapporteurs du projet.

Il se peut que, dans les grandes entreprises ou les grands groupes, ces mesures aient peu d'effets, les syndicats pouvant éviter les dérives.

Dans les entreprises petites et moyennes, sans présence syndicale, le risque existe d'une application de ces mesures, sans discernement, dans le cadre d'accords d'entreprise.

Cela aura alors des conséquences négatives sur les conditions de travail, la santé et la vie personnelle de beaucoup de salariés.

## L'UNSA et la réforme de la démocratie sociale

Il n'est pas utile de revenir longuement sur notre position tant elle est connue de tous.

Je tiens cependant à rappeler les principes que nous avons défendus.

L'UNSA a toujours été favorable au critère de l'audience et donc des élections comme fondement de la légitimité syndicale. C'est ainsi que nous avons approuvé l'avis du Conseil économique et social qui se fondait sur le principe de l'élection.

Par contre, contrairement à la Position Commune et à la loi qui vient d'être adoptée, le type d'élection dans le secteur privé que nous avons toujours privilégié est l'élection prud'homale que la CFDT, la CGT et le Medef n'ont pas retenue.

Nous continuons à penser que l'octroi de la représentativité syndicale par l'élection prud'homale avait plusieurs avantages :

1/ D'un point de vue démocratique d'abord, il s'agit de la seule élection où tous les salariés peuvent voter quelle que soit la taille de l'entreprise.

Telles que prévues dans la loi, les élections professionnelles vont exclure au moins la moitié du salariat français du processus qui va consister à désigner les syndicats représentatifs. Il faut pour mémoire rappeler que 51% des salariés en France travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés. De fait et en pratique, une fois les procès verbaux de carence enregistrés, se sont seulement 30% des salariés qui participeront directement à cette élection.

2/ D'un point de vue juridique, l'élection prud'homale aurait attribué une représentativité nationale descendante, partant d'une représentativité élective nationale et s'étendant aux entreprises. Cette représentativité descendante aurait eu deux effets majeurs :

- Elle aurait continué à protéger l'implantation des syndicats dans un pays où le patronat n'a jamais accepté le fait syndical et où le nombre de licenciements de salariés protégés est un des plus élevés d'Europe.

La présomption irréfragable de représentativité aurait été supprimée mais une présomption simple de représentativité aurait été maintenue (et pas seulement de façon transitoire) ce qui aurait « protégé » l'implantation syndicale.

- La représentativité descendante aurait aussi permis de préserver -autant que faire se peut- la hiérarchie des normes qui subordonne un accord d'entreprise à un accord de branche et un accord de branche à un accord interprofessionnel.

Comme c'est le cas aujourd'hui les salariés des PME, dans lesquelles l'absence de syndicats se fait cruellement sentir, auraient pu bénéficier de règles négociées au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel. Demain, quand dominera l'accord d'entreprise, cela se révélera impossible.

Avec le choix des élections prud'homales, il n'y avait pas renversement brutal de notre système de représentativité mais évolution et passage en douceur d'un système à l'autre. Nous passons d'un système de représentativité fondé sur un acte administratif à un système fondé sur l'audience et l'élection, cela tout en préservant la capacité des syndicats à s'implanter dans les entreprises. Il ne faut jamais oublier que le taux de syndicalisation dans le secteur privé est de 4 à 5% environ.

La Position Commune CGT, CFDT Medef devenue loi est fondée sur un redoutable pari : que le syndicalisme français sera assez puissant pour instaurer un rapport de force conséquent dans les entreprises face aux employeurs.

Dans un pays comme le nôtre, dont le taux de syndicalisation est faible dans le secteur privé, ce pari est très risqué. C'est pourtant ce pari qu'ont fait la CFDT et la CGT en fondant la légitimité syndicale exclusivement sur les élections d'entreprise.

En faisant de l'entreprise le lieu exclusif du fondement de la légitimité syndicale, l'entreprise devient logiquement le lieu essentiel de la production des accords.

On ne peut vouloir l'un sans l'autre.

Voilà donc un vieux rêve du Medef devenir réalité.

Cette logique imparable a trouvé très vite son application dans la loi avec la primauté donnée aux accords d'entreprise dans le domaine du temps de travail. Ce que l'article 17 de la Position Commune avait esquissé comme dérogation, le gouvernement en a fait un principe.

Il est à noter que lors de la discussion du projet de loi au Parlement plusieurs intervenants ont fait le même constat que nous, certains pour s'en féliciter d'autres pour le déplorer : désormais l'accord d'entreprise va primer sur l'accord de branche.

Pierre Méhaignerie (UMP), président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales : « les salariés souhaitent un vrai débat dans leur entreprise, plus que dans la branche... j'ai constaté que les négociations menées à l'époque avec les organisations syndicales ne permettaient pas beaucoup de souplesse, celles-ci ayant tendance à vouloir maintenir le pouvoir à l'échelle des branches, au lieu de déléguer au niveau des entreprises ».

Alain Vidalies (PS) : « le fil rouge de votre réforme est la priorité donnée à l'accord d'entreprise. Les accords de branche deviennent supplétifs, en l'absence d'accord d'entreprise... ce projet de loi inverse la hiérarchie des normes puisque, pour la première fois, est affirmée la supériorité de l'accord d'entreprise ».

Certes, ces déclarations concernent le volet temps de travail, mais demain la primauté des accords d'entreprises concernera d'autres domaines. Et c'est en partie cela que la Position Commune a permis.

C'est cette réalité que la CFDT et la CGT ont voulu masquer tant ils étaient désireux, par les élections professionnelles d'entreprises, de remodeler le paysage syndical à leur convenance autour de leur deux organisations. En privilégiant l'objectif de la

recomposition syndicale sur tous les autres, ces deux organisations ont joué aux apprentis sorciers et il est à craindre que se soient les salariés qui paient la note.

La loi portant rénovation de la démocratie sociale et son application

La représentativité syndicale.

Il faut distinguer trois niveaux : l'entreprise, la branche et l'interprofessionnel.

A terme, il est prévu qu'à chacun des trois niveaux entreprise, branche, interprofessionnel seront considérés comme représentatifs et donc négociateurs légitimes les organisations ayant obtenue au moins 10% des voix aux dernières élections professionnelles.

A titre transitoire, le seuil est fixé à 8% aux niveaux interprofessionnel et de la branche.

1/ L'entreprise

Application de la loi dès sa publication.

Pas de période transitoire.

Qui peut se présenter aux élections professionnelles ?

Les organisations syndicales qui satisfont à trois critères.

Le respect des valeurs républicaines, ce qui 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 ; le respect de l'indépendance, et un critère d'ancienneté fixé à deux ans.

Ces deux ans s'appliquent au champ professionnel (fédérations) ou géographique (structures territoriales) qui couvrent l'entreprise ou l'établissement concerné.

Qui est représentatif dans l'entreprise ?

Il faut distinguer la possibilité de se présenter aux élections et la capacité à être représentatif. Et il a un sujet de complexité supplémentaire.

Pour être représentatif il faut satisfaire à sept critères (article 1 de la Loi). Respect des valeurs républicaines, respect de l'indépendance, ancienneté de deux ans ; mais aussi la transparence financière, l'audience, l'influence caractérisée par l'activité, les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Ces critères étant cumulatifs, ce qui signifie que, logiquement, il faut posséder les sept.

On pourrait avoir le cas de figure suivant : un syndicat obtenant plus de 10% de suffrages aux élections mais voir sa représentativité contestée au motif d'un manque d'influence caractérisée par son manque d'activité par exemple. On imagine les difficultés d'appréciation pour les magistrats.

Entre deux élections, dans le cas d'une nouvelle implantation, étant donné que l'élection est le critère déterminant il ne sera pas possible de désigner un délégué syndical.

Toutes les élections qui vont avoir lieu dans l'entreprise seront soumises aux dispositions suivantes :

- Seront représentatifs dans l'entreprise les syndicats qui auront atteint 10% des suffrages exprimés au premier tour de l'élection.

Tout syndicat qui n'aura pas atteint les 10% ne sera pas représentatif et cela même s'il l'est aujourd'hui.

- Le délégué syndical sera désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10%.

- Dès les premières élections d'entreprise après publication de la loi, le compteur tourne en prévision de 2013 pour que soit élaborée la représentativité de branche.

Tout le temps perdu ne se rattrapera pas puisque le comptage se fera sur un cycle électoral de 4 ans.

Plus tôt les listes communes du pôle CFE-CGC/UNSA seront constituées, plus vite ce pôle engrangera des résultats et aura donc d'autant plus de chance d'atteindre les 8% dans les branches et dans l'interprofessionnel en 2013.

Précisions importantes : en ce qui concerne la représentativité dans l'entreprise l'article 11 indique : « est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi ».

## 2/ La branche

Période transitoire : application de la loi au plus tard en 2013.

A cette date, pour être représentatives dans une branche, les organisations syndicales devront avoir recueilli 8% des suffrages.

De plus, il faudra que les organisations syndicales disposent d'une implantation géographique caractérisée par une présence territoriale équilibrée au sein de la branche.

Dès à présent, l'UNSA doit savoir ce qu'elle pèse réellement dans les branches. Cela sera l'objectif prioritaire pour les groupes de travail de l'UNSA, dont la mise en place a été décidée par le Bureau National et qui vont se réunir dès la rentrée.

Il faut savoir qu'il existe 260 branches de plus de 5 000 salariés.

## 3/ Au niveau national et interprofessionnel

Période transitoire : application de la loi, au plus tard début 2013.

Pour être représentatif, il faudra avoir recueilli au moins 8% des suffrages au plan national et interprofessionnel. Mais, de plus, il faudra être reconnu représentatif à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Il faut noter que la loi précise qu'à terme (2013), les 8% nécessaires pour être représentatif au niveau de la branche et de l'interprofessionnel seront alignés sur les 10% de l'entreprise.

L'article 11 de la loi contient une disposition intéressante . Il est indiqué dans cet article que jusqu'à la détermination des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (en 2013) sont présumées représentatives les cinq confédérations qui le sont aujourd'hui « ainsi que toute organisation syndicale de salariés dont la représentativité est fondée sur les critères mentionnés à l'article L.2121-1 du code du travail dans la rédaction antérieure à la présente loi ».

En bon français cela signifie que le gouvernement peut reconnaître représentative une nouvelle organisation avant 2013 à condition bien sûr que cette nouvelle organisation réunisse les critères nécessaires pour être représentative. Il s'agit essentiellement des effectifs, de l'audience et de l'indépendance.

Dans le cadre de notre rapprochement avec la CFE-CGC le nouveau pôle réformiste que nous voulons créer pourra réunir ces critères surtout si le score cumulé de la CFE-CGC et de l'UNSA aux prud'homales de décembre 2008 dépassait largement celui de la CFTC (9,66%) et ce rapprochait de celui de FO (18,23%).

Pour mémoire aux élections de 2002, le score cumulé CFE-CGC/UNSA était déjà de 12%.

La conclusion des accords.

Aux trois niveaux entreprise, branche, interprofessionnel, un accord ne sera valide que s'il est majoritaire. L'accord majoritaire est défini comme signé par des organisations ayant obtenu 30% des suffrages aux dernières élections professionnelles, à condition de ne pas faire l'objet d'opposition de la part d'organisations ayant obtenu au moins 50% des voix aux dernières élections.

Pour conclure !

Vous l'aurez compris une course contre la montre s'engage pour toutes les organisations syndicales en prévision de 2013. Pour l'UNSA il s'agit d'y participer en mettant de notre côté le plus grand nombre d'atouts possibles.

Etre représentatif au niveau national interprofessionnel le plus rapidement possible serait un atout incontestable.

Cela donnerait corps au pôle réformiste que nous voulons construire et lui insufflerait une grande dynamique qui amènerait vers nous nombre de militants qui n'attendent que cela.

Ils doivent nous rejoindre sur une ligne syndicale claire dont le texte « Agir ensemble, une initiative historique » définit les valeurs et les principes.

Une représentativité nationale interprofessionnelle donnerait à ce pôle réformiste et à cette nouvelle structure une représentativité dans toutes les branches et nous en aurions fini enfin avec les procès en représentativité dans les entreprises ainsi qu'avec les discriminations que nos militants du secteur privé subissent depuis notre création.

Bien sûr, tous ceux qui ne nous veulent pas que du bien ne l'entendent pas de cette oreille et feront tout pour faire échouer cette demande de représentativité ainsi que le pôle réformiste en train de se construire.

Ceux là continuent de penser que hormis la CGT ou la CFDT point de salut ! C'est leur droit.

C'est aussi le nôtre de contester une vision aussi malthusienne et caricaturale du paysage syndical qui conduirait à terme à un affaiblissement considérable de la capacité des salariés à exprimer et porter leurs revendications.

Quoiqu'il en soit avec l'application rapide de la loi « Démocratie sociale », nous devons adapter notre stratégie à cette nouvelle accélération décidée par le pouvoir en place.

Désormais, il faut en être bien conscient, le compteur tourne. Une nouvelle séquence de notre vie syndicale commence. Il s'agit de savoir si oui ou non, nous sommes en capacité de créer rapidement et concrètement un pôle réformiste représentatif dans notre pays sur la ligne syndicale que nous avons définie.

Eu égard aux impératifs et aux conditions que la loi « Démocratie sociale » impose, il est évident que ce pôle prend tout son sens dans le cadre du projet CGC/UNSA.

Ce pôle, dont le texte « Agir ensemble : une initiative historique » trace les grandes lignes, intéresse au-delà de ses initiateurs et inquiète ses principaux détracteurs.

Mais de tout cela nous en reparlerons au Conseil national des 24 et 25 septembre. D'ici là, bonnes vacances à toutes et à tous et rendez vous pour une rentrée qui s'annonce très chargée sur le terrain social.

Cordialement.

Alain OLIVE

Secrétaire Général