



## Intervention de la FNIC CGT à la Commission Exécutive Confédérale du 16 avril 2008 sur la « position commune relative à la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme »

La « position commune » issue de la négociation interprofessionnelle portant sur *la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme*, qui s'est conclue le 9 avril, constitue une nouvelle attaque de fond contre la représentation des salariés. Elle enterre, de fait, les avancées significatives qu'ont obtenues les organisations syndicales depuis plus de 40 ans. Mais, surtout, elle signe la mort du syndicalisme que la CGT a toujours porté.

Dès le *préambule du chapitre 1 du titre 1 relatif aux critères de représentativité des organisations syndicales de salariés*, nous sommes avertis. Il ne s'agit plus d'agir (à défaut de transformer) sur la société mais bien de prendre acte des « *évolutions actuelles de la société et de ses composantes économiques et sociales* ». Cette phrase, à l'instar de l'ensemble de la position commune, correspond ni plus ni moins à la négation du rapport de forces comme moteur des relations avec le patronat.

Au syndicalisme basé sur la capacité à mobiliser les salariés, à créer un rapport de forces, la position commune substitue un syndicalisme délégataire, un syndicalisme d'opinion. C'est aussi ce qui résulte du nouveau critère de représentativité que constitue l'audience.

Plus grave encore, le critère de l'audience ôte toute indépendance au syndicat. La CGT n'existera plus en tant que telle. Son existence même sera soumise, tous les quatre ans, à la volonté de salariés trop souvent pris en otage par le patronat. Dès lors on peut s'interroger sur un autre critère de représentativité : l'indépendance...

On aurait pu imaginer que pour faire passer une telle offensive à l'encontre des syndicats, le patronat aurait accepté, dans la même position commune, de renforcer la représentation des salariés en général ou au moins dans l'entreprise, tant à la mode en ce moment. Or, force est de constater qu'au contraire, la position commune consacre un nouvel affaiblissement des outils syndicaux dans l'entreprise.

Au-delà du caractère impraticable des nouvelles règles posées pour mesurer la représentativité, de l'absence totale d'avancée concernant le développement des IRP dans les entreprises de moins de 50 salariés, la position commune recèle d'importants reculs en matière de représentation du personnel. Il serait trop long de tous les citer.

.../...



A titre d'exemple, l'article 10 de la position commune, à lui seul, prévoit de :

- Priver les syndicats de la possibilité de désigner un délégué syndical dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'ils n'ont pas participé aux élections professionnelles et s'ils n'ont pas obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés.
- Supprimer l'autonomie du mandat de délégué syndical dans l'entreprise, à disposition des syndicats, puisque le délégué syndical devra être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles.
- Imposer au salarié l'obtention d'un résultat individuel de 10 % minimum aux élections professionnelles pour qu'il puisse être désigné comme délégué syndical. C'est ainsi que l'on institutionnalise le cumul des mandats, l'individualisation des élections professionnelles au détriment du collectif que constitue la liste syndicale.

Autre exemple, est l'article 4 qui généralise la possibilité de négocier avec les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise. Qui plus est, « *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* ». Or, d'aucun sait que ces mesures sont quasi-systématiquement des mesures dérogatoires et moins favorables pour les salariés que la loi, mesures telles que le forfait jours, la modulation du temps de travail ....

L'article 1-5 n'est pas non plus acceptable puisqu'il consiste à signer un « chèque en blanc » au gouvernement en validant dès à présent une loi dont on ne connaît pas le contenu.

On ne peut pas non plus oublier la cerise sur le gâteau que constitue l'article 17 (1<sup>er</sup> article du titre IV « *dispositions finales* »). Ce dernier, qui n'a rien à voir avec le reste de la position commune, ouvre la possibilité, « *dès à présent* », de négocier des accords d'entreprises permettant de « *dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévu par un accord de branche antérieur à la loi du 4 mai 2004* » !

Sur l'article 12-1, abondamment, chèque syndical, ou autre, l'adhésion doit rester un acte volontaire du salarié qui adhère à une organisation syndicale pour ses valeurs, la défense de ses droits et de nos acquis.

On ne peut, enfin, que remarquer un grand absent dans ce texte. Il s'agit du principe majoritaire dont la consécration aurait été une réelle avancée positive. Aucune disposition n'impose le mode de conclusion majoritaire des accords, si ce n'est ces 30 % des suffrages valablement exprimés exigés des syndicats signataires par l'article 5 de la position commune à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. C'est une drôle de conception de la majorité ...

**Pour toutes les raisons qui viennent d'être évoquées, la FNIC CGT considère que la CGT ne peut cautionner, en apposant sa signature, un texte d'une telle gravité.**