



labrune@cfecgc.fr

Dans la continuité des travaux du comité confédéral du 12 juin dernier, plusieurs groupes de réflexion ont planché sur les conditions de la recomposition du paysage syndical français, en particulier depuis la loi du 20 août, définissant de nouvelles règles de représentativité. (voir Lettre confédérale n°1204). Trois grands thèmes ont ainsi été examinés par six groupes d'élus nationaux, territoriaux et fédéraux ainsi que d'experts :

- **Syndicalisme réformateur et novateur, quelle offre alternative ?**
- **Quelle voix pour l'encadrement dans un univers généraliste ?**
- **Quelle structuration pour faire face à l'autonomie des niveaux (entreprise, branche et interprofessionnel) ?**

Le comité directeur du 25 septembre dernier était consacré à une première restitution de ces travaux, accompagnée de débats... Cette étape sera suivie d'un séminaire dédié à ces problématiques, les 23 et 24 octobre 2008.

Prud'homales 2008 **Les voix de la victoire !**

**Convention à
Paris
Au Zénith**

**18 novembre
2008 17h00**

inscription :
www.cfecgc.org

**Supplément
à La Lettre confédérale 1207
10 octobre 2008**

La bonne voie

Il y a, au fil du temps qui passe, de quoi être optimiste sur notre avenir. Certes, les dangers ne manquent pas, les principaux d'ailleurs étant sans doute en nous-mêmes. Mais nous sommes bien sur la bonne voie en train de gagner une nouvelle place.

Je veux tout d'abord souligner l'extrême sérieux avec lequel nos groupes de travail sur la recomposition du paysage syndical se sont mis à l'ouvrage. Les comptes rendus de travaux ont, au minimum, permis de cerner plus précisément les questions posées et, au mieux, d'esquisser des orientations pour des propositions concrètes. Rien n'a été esquivé dans les débats et il est réconfortant de voir que les diverses expressions aient pu avoir lieu dans l'écoute, le respect des opinions et des individus.

Le résultat le plus probant, au terme de cette phase intermédiaire, est la prise de conscience collective du besoin de renouveau de notre organisation : offrir plus à nos électeurs potentiels, offrir mieux et plus largement en dépassant le strict cadre professionnel, être plus « lisibles » pour nos adhérents actuels et à venir en simplifiant les méandres de nos structures... Quoi qu'il se produise dans le futur, nous devons faire notre « révolution interne » ! À plus forte raison si nous lions notre sort à d'autres pour reconstruire un nouvel édifice.

Et puis... il ne saurait y avoir d'avenir avec qui que ce soit si le terrain ne comprenait pas l'objectif et la stratégie. À cet égard, l'initiative de l'union régionale CFE-CGC de Rhône-Alpes m'apparaît particulièrement heureuse (voir LC n°1206) : réunir dans un même lieu des militants CFE-CGC et UNSA pour qu'ils se connaissent, qu'ils échangent, partagent leur culture me semble tout à fait approprié. Là encore, la sérénité et le respect des hommes et de leur appartenance auront été particulièrement marquants.

Cette journée, ponctuée par les deux leaders Bernard Van Craeynest et Alain Olive, est le témoignage que tout est possible quand les passions s'apaisent et quand l'objectif est compris. Il suffit pour cela que les hommes s'effacent devant l'intérêt supérieur de la collectivité. À ce niveau, au moins, l'essentiel est compris et nous sommes bien sur le chemin de la recomposition syndicale ! J'encourage d'autres initiatives de cette nature...

Gérard LABRUNE

LE 3 DÉCEMBRE
votez !
ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008



Rénovation de la démocratie sociale : les nouvelles règles de représentativité



La CFE-CGC a confié à une société d'audit et d'expertise comptable, le Groupe Secofi Alpha, le soin d'exposer au comité directeur les conséquences concrètes de la loi du 20 août 2008 qui met fin à la présomption irréfragable des cinq confédérations, dans un contexte «paradoxal», souligne Pierre Ferracci (Groupe Secofi Alpha), où «les syndicats ont une bonne image quant à leur utilité, mais souffrent d'un manque d'attractivité».

Les membres du comité directeur, de l'exécutif confédéral et des six groupes de travail...

- 8 % des voix dans les collèges concernés au niveau national et interprofessionnel, l'audience étant mesurée tous les quatre ans.

Pierre Ferracci le souligne : «**le résultat aux élections dans l'entreprise devient le centre primordial d'accès à la représentativité à tous les niveaux**», un principe «incontournable», y compris pour mesurer le poids des organisations lors des négociations.

Autrement dit, toute section syndicale aujourd'hui doit bien être consciente du fait que, si elle n'atteint pas le seuil de 10 % lors des prochaines élections, elle ne pourra plus désigner un délégué syndical, ne participera plus aux négociations des accords... bref, se voit perdre sa représentativité ! Ce qui ne remet pas en cause bien entendu l'existence du représentant de la section syndicale.

De même, un accord issu d'une négociation collective ne sera valide qu'à deux conditions : la signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages ; l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 50 %.

La loi

Elle impose dorénavant sept critères cumulatifs de représentativité à toute organisation syndicale :

- le respect des valeurs républicaines
- l'indépendance
- la transparence financière
- l'ancienneté de deux ans au moins
- l'influence jugée à l'aune de l'activité et de l'expérience
- le poids en termes d'adhésions et de cotisations
- l'audience liée aux résultats obtenus aux élections professionnelles.

Mais il faut noter qu'un certain nombre de décrets et de circulaires d'application sont en attente de publication, laissant ainsi quelques zones d'ombre sur des sujets d'importance comme la compilation des résultats électoraux ou le temps de travail...

La notion de seuils minima d'audience fait son apparition puisque la représentativité est reconnue à la condition d'atteindre :

- 10 % des voix dans les collèges concernés dans les entreprises (des suffrages exprimés au premier tour CE, DUP ou à défaut DP quel que soit le nombre de votants). Pour un syndicat catégoriel affilié à une confédération nationale catégorielle, ce seuil est apprécié sur la base des voix obtenues dans les seuls collèges regroupant les salariés visés par les statuts du syndicat. Ce critère d'audience est cumulé aux six autres.
- 8 % des voix dans les collèges concernés au niveau de la branche, l'audience étant mesurée tous les quatre ans.



P. Ferracci (Secofi ALPHA) : «Les nouveaux seuils annoncent la mort des petits syndicats»

La mise en œuvre :

- dans l'entreprise :
 - . à partir du 1^{er} janvier 2009 pour ce qui est de la validité des accords
 - . à partir du résultat des prochaines élections pour ce qui est de la mesure de représentativité.
- dans les branches et l'interprofessionnel : à partir du 20 août 2013.

Outre un «bouleversement majeur sur la représentativité et sur la validité des accords» consécutifs à la performance des syndicats le jour des élections, l'expert de Secofi Alpha estime probable l'émergence d'un «nomadisme ou zapping syndical», les seuils incitant les adhérents à changer d'organisation ; un «effet vote utile qui pourrait menacer les petites organisations ; de nouveaux comportements de la part de certains syndicalistes (surenchère...) et des directions (quelle posture par rapport aux petits syndicats ?).

Il faut se souvenir qu'à l'origine de la loi du 20 août, il y a le constat d'une désyndicalisation marquée qui a fait militer la CFE-CGC en faveur d'un nouveau contrat d'engagement social.

La désyndicalisation

La France connaît le taux de syndicalisation le plus faible d'Europe (7 à 8 %), aggravé par le papy boom (40 % des adhérents actuels partiront à la retraite d'ici dix ans) et par l'érosion des secteurs traditionnellement à fort taux de présence syndicale, comme l'industrie par exemple, où la CFE-CGC avait bon nombre de bastions. Paradoxalement, les observateurs relèvent une participation largement significative aux élections professionnelles (63 % aux CE), signe d'une légitimité installée. Les causes de ce décalage seraient à chercher, selon le représentant d'ALPHA, dans la «lenteur» des organisations à s'adapter aux évolutions économiques et sociales et dans «l'écart entre l'utilité perçue et un certain manque d'attractivité» des syndicats. Les forces en présence (CGT, CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC, UNSA, Sud, FSU) sont toutes logées à la même enseigne mais abordent le problème de manière séparée. Seules, aujourd'hui, la CFE-CGC et l'UNSA étudient leur rapprochement pour constituer un nouveau pôle syndical réformiste ouvert à tous ceux qui souhaiteront le rejoindre...



B. Van Craeynest : «agir sur le terrain, au service des salariés qui nous regardent»

c'est par leur présence dans l'entreprise, par leurs voix obtenues aux élections professionnelles que nous pourrions agir, y compris sur le plan national. Il nous faut donc apporter maintenant et rapidement des solutions à l'absence de représentants syndicaux dans l'entreprise, ce qui sous-entend «d'agir sur le terrain, au service des salariés qui nous regardent»... sous peine de désaffection continue.

Les débats ont fait apparaître la difficulté du problème. Selon le représentant de Secofi ALPHA, un syndicat devra devenir «puissant» ou ne sera pas. Or, une «fusion» n'est pas une démarche suffisante pour y arriver : c'est «l'offre» qui constitue le principal moteur d'adhésion. Pour Bernard Van Craeynest, «redéfinir une offre syndicale» consiste aussi à s'interroger sur la spécificité de la CFE-CGC, syndicat catégoriel, autrement dit une représentation catégorielle est-elle possible au sein d'une centrale généraliste ? Un groupe avait à s'interroger sur cette question : le principe généraliste induirait probablement la «dilution» des intérêts de l'encadrement, d'où la nécessité de conserver une «voix» aux cadres, agents de maîtrise, VRP... en particulier en termes «d'équité». Un débat qui a permis d'évoquer la dimension européenne du syndicalisme.

Le débat

Pour Bernard Van Craeynest, président confédéral, la nouveauté essentielle de la réforme est dans l'inversement des logiques de représentation syndicale. D'un système construit sur des relations descendantes dans les appareils syndicaux (de la Confédération vers les sections d'entreprise), le syndicalisme de demain sera fondé sur une relation ascendante, à partir de la section d'entreprise. L'enjeu de représentativité est donc lié aux «actifs» :

Bernard Valette, secrétaire national, pose les mêmes questions de fond : les nouvelles règles feront que seules les organisations fortes pourront exister, «fortes en voix et en adhérents pour avoir les moyens financiers, entre autres, nécessaires à leurs missions. Donc, s'il ne s'agissait que de développer des services aux adhérents, la réponse conditionnée aux moyens serait suffisante. Or, pour le secrétaire national, «la vraie réponse» ne se limite pas dans l'offre de services ; la vraie question est : «où est notre place, notre positionnement, notre marque ?»

Pour le président confédéral, devant la bipolarisation syndicale qui menace, un face à face CGT-CFDT, «y-a-t-il la place pour une troisième organisation ?

Si oui, comment faire preuve d'originalité pour exister ?». Bernard Salengro, secrétaire national, propose une piste : «ce qui nous différencie, nous CFE-CGC, c'est la conception que nous avons du travail. Cette posture - ni soumission ni opposition de principe - ne mérite-t-elle pas d'être cultivée ? De même, souligne Bernard Van Craeynest, «le poids des associations risque d'être de plus en plus important dans la société civile» : c'est une évolution qu'il faut intégrer, pourquoi pas en termes de «partenariats» ?

La notion de services, si elle fait l'unanimité en termes de concept, a fait l'objet de nombreux échanges, en particulier en termes de «viabilité». Un groupe souligne que la nouvelle offre syndicale devra «développer tout à la fois un syndicalisme d'adhérents et un syndicalisme d'électeurs», tout en conservant comme pivot la valeur travail : «on n'a pas encore trouvé d'alternative consistante



B. Setruk : «imaginer un syndicat réformateur et novateur»..



au travail pour assurer l'indépendance économique et la reconnaissance sociale dans la société moderne». Parmi les propositions liées au service, s'est exprimée l'idée d'accompagnement de carrière (formation, bourse, informations, mobilité, logement, consumérisme...) plutôt que la réaction à un incident de parcours.

La question de l'autonomie des structures, thème de travail à part entière, a montré sa complexité, notamment par rapport à l'organisation des métiers autour des fédérations ou des territoires. Une notion qui s'accompagne d'un principe légitime de contrôle dont les modalités d'exercice restent à définir... connaissant le hiatus entre audience et adhésion. La position de la section syndicale relativement aux structures confédérales a été au cœur de la discussion sur la représentativité, importance du militantisme de terrain oblige («l'inaction tue !»).



P. Debaere : «la représentativité de tous dépend de l'action de chacun»

professionnalisation obligeront-elles à réclamer le financement public de l'organisation syndicale, à l'instar des partis politiques ?

Pour les débatteurs, la réforme de la représentativité est une opportunité pour imaginer un syndicat «réformateur et novateur». Parmi les pistes évoquées en ce sens, notamment par le groupe présidé par Franck Setruk (Métallurgie) : l'accompagnement de «l'individu» et pas seulement du «salarié» tout au long de sa vie ; la segmentation d'offres de services spécifiques attachées aux étapes clés de la vie ; l'association de compétences externes (ONG, associations...) en tant que partie prenante de l'organisation ; la simplification de l'accès des adhérents aux structures, aux interlocuteurs et aux supports de l'organisation ; la mesure (tableaux de bord, indicateurs...) de l'efficacité et des actions des militants...

1207 10 octobre 2008



G. Chauvet : «conserver au travail sa valeur pivot»

Une évolution vers une professionnalisation des militants sous-entend une mise en adéquation de leur contrat de travail. Les contraintes de cette

L'aspect structurel d'une organisation syndicale a également été examiné sous tous les aspects : interprofessionnel, centralisé et décentralisé, territorial (déconcentré)... des questions essentielles compte tenu de «l'atomisation» des syndicats induite par la loi de démocratie sociale.

Une place à gagner

À ce stade des questions fondamentales, une seule certitude : cette place pour un nouveau syndicalisme est à «gagner» ! Bernard Van Craeynest est convaincu que le syndicalisme de demain ne s'inscrira pas dans un mode d'organisation centralisateur, l'uniformisation de la pensée n'a plus cours. Croire que la loi nous impose finalement de renforcer le rôle de la Confédération pour mieux maîtriser le terrain est dépassé ou fait référence à un syndicalisme d'apparatchik qui ne correspond plus aux attentes des salariés d'aujourd'hui. Construire une nouvelle organisation selon une troisième voie, c'est adopter une forme de syndicalisme entre le centralisme de la pensée et l'autonomie...

Recomposition du paysage syndical français



Une plaquette d'information CFE-CGC expliquant en détail les motifs du rapprochement de la CFE-CGC avec l'UNSA, à partir de la position commune du 10 avril 2008, ainsi que les résultats d'un sondage CFE-CGC auprès des adhérents... à télécharger sur www.cfecgc.org

