

## LA « POSITION COMMUNE » DES DIRIGEANTS DE LA CGT ET DU MEDEF CONTRE LES SYNDICATS OUVRIERS.

Le ministre du Travail Xavier Bertrand doit présenter en Conseil des ministres le mercredi 18 juin 2008, le projet de « loi sur la démocratie sociale et sur le temps de travail ». Il veut faire adopter cette loi en juillet, lors de la session extraordinaire du Parlement.

Ce projet de loi comprend deux parties. La presse s'est largement fait l'écho de la deuxième partie concernant le temps de travail. Mais la première partie est d'une importance aussi grande : sous couvert de modifier les règles de validité des accords, c'est une attaque contre le droit syndical. Il s'agit, en réalité d'un seul projet de loi, bien que, à première vue les deux parties concernent des sujets différents.

Mais ce qui fait l'unité de ce projet, c'est qu'il est issu de l'accord sur la « modernisation du dialogue social » que la direction de la CGT (et de la CFDT) a signé avec le Medef. C'est le 9 avril, que les « négociations » entre le Medef et les confédérations syndicales (CGT, CFDT, FO, CGC) menées depuis 28 janvier se concluaient par un texte intitulé « *position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du*

*dialogue social et le financement du syndicalisme* ». Ce texte a été officiellement signé le 2 juin par le Medef, la CGT et la CFDT.

En dépit du fait que l'appareil confédéral ait utilisé des méthodes parfaitement bureaucratique pour faire avaliser sa position à l'intérieur des structures de la CGT, le débat sur cette signature s'amplifie : en effet, c'est à l'existence même du syndicalisme ouvrier comme cadre élémentaire de rassemblement et de combat du prolétariat sur son terrain de classe que Sarkozy entend s'attaquer. Cet accord est de plus en plus clairement perçu comme une mise en cause du droit syndical. Et il suscite une franche opposition de militants et même de syndicats entiers. En effet, pour les militants attachés à la défense de leur classe, cette signature par la direction CGT, d'une « position commune » avec le Medef (dont on connaît l'acharnement contre les droits syndicaux) suscite la colère. On comprend pourquoi Sarkozy qui tous les jours envoie sa police, sa justice réprimer les mobilisations des salariés et de la jeunesse, fait l'éloge des dirigeants confédéraux (ou fédéraux) !

Quel est donc le contenu de cet accord ?

### UN ACCORD CONTRE LE SYNDICALISME OUVRIER.

Le projet de loi de X Bertrand reprend 90% de la « position commune » sur la représentativité.

Sous couvert de modifier les règles de validité des accords, ce texte que la CGT a signé avec le Medef met en cause le droit syndical :

➤ **La représentativité d'un syndicat s'apprécierait tous les quatre ans, à tous les niveaux**, à partir de sept critères : effectifs et niveau de cotisations, transparence financière, indépendance, respect des valeurs républicaines, ancienneté de deux ans, influence caractérisée par l'activité, l'expérience et l'implantation géographique, l'audience établie à partir des élections professionnelles.

**Cette audience serait évaluée à l'échelle de l'entreprise** (sur la base des élections au Comité d'entreprise ou à la délégation unique) : c'est un puissant encouragement à la constitution de « syndicats maison », c'est à dire inféodés au

patronat (toute organisation constituée depuis 2 ans pourra présenter des candidats dans une entreprise). Or, le syndicalisme ouvrier (la CGT constituée en 1895 et les syndicats qui en sont issus : CGT-FO, FSU...) s'est imposé par une lutte plus que séculaire. C'est dans les combats de classe que les centrales ouvrières ont acquis leur représentativité, et ce, **à l'échelle nationale**. Et les décrets (tels celui de 1966) n'ont fait que prendre acte de cette représentativité. (Il faut noter que « l'égalité » de traitement entre la CGT et la CFDT/CFTC qui ont scissionné en 1964 survalorise les confédérations chrétiennes; alors que la FEN qui en 1947 a refusé la scission de la CGT est ignorée – la FSU est issue de la dislocation de la FEN).

Avec la suppression de « *la présomption irréfragable de représentativité* », pour qu'un syndicat soit jugé « représentatif », il faudra qu'il atteigne un « seuil d'audience » : 10% des voix

aux élections au CE (et 8% au niveau de la branche). Cette « représentativité sera évaluée dans chaque entreprise (et au niveau de la branche). On passe d'une représentativité qu'on ne peut contredire à une représentativité en permanence contestable (et qui sera en permanence contestée par le patronat) !

➤ **« L'audience » comme critère de représentativité supprime potentiellement au syndicat son droit d'exister dans l'entreprise.**

Cette audience ne définira pas seulement le droit de négocier. Elle soumet l'organisation syndicale dans l'entreprise aux élus. L'article 10 limite à 4 heures la délégation d'un représentant syndical ; et surtout, si aux élections qui suivent cette désignation, la liste syndicale n'obtient pas 10%, la CGT (comme FO) verra disparaître sa représentation (pour au moins les quatre ans, c'est à dire le temps qui sépare deux élections).

Ainsi, le syndicat n'aura plus droit de cité s'il ne recueille pas 10% aux élections (et une fois le principe admis, le seuil peut être facilement augmenté : aux États-Unis, dans nombre d'États un syndicat ne peut exister dans une entreprise que si

50% des salariés s'expriment favorablement lors d'un vote). Ainsi, « l'audience » du syndicat n'est plus établie en relation avec un rapport de force issu des combats de classes, mais selon les résultats aux élections professionnelles. Et qui plus est celles au Comité d'entreprises (lequel hormis la gestion des œuvres sociales et un organisme d'association des organisations syndicales aux besoins du patronat (négociation des plans de restructuration...)).

➤ **Le syndicat ne sera plus maître de la désignation du délégué syndical.** Aujourd'hui, la CGT (comme FO) peut, dans chaque entreprise désigner un délégué syndical qui dispose de 10, (ou 15, 20 heures de délégation) et participe aux négociations collectives. L'existence de ce délégué qui bénéficie d'une certaine protection permet de syndiquer, d'élargir la syndicalisation, de construire un rapport de forces... Et surtout, la démocratie ouvrière qui repose sur l'organisation collective des travailleurs, le mandat accordé par les syndiqués (ou l'assemblée générale) est totalement niée.

#### UNE MISE EN CAUSE DE L'INDÉPENDANCE SYNDICALE.

« **La transparence financière** » devient un **critère de représentativité** : les confédérations, les fédérations, et les unions régionales, devront voir leurs comptes certifiés et publiés annuellement ; et ce, selon des normes qui seront fixées par la loi en préparation. C'est un chèque en blanc que l'appareil de la CGT a signé au gouvernement lui permettant de contrôler les ressources du syndicat. De plus, « *les entreprises apportent des moyens aux organisations syndicales de salariés... le chèque syndical va être un de ces moyens* », et encore : « *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* ». Ce qui est en préparation, c'est le financement par l'État, voire le patronat des organisations syndicales.

L'accord stipule : « *il est demandé aux pouvoirs publics de faire procéder à un recensement de l'ensemble des finances existant, tant au niveau des entreprises, des branches, que des différents échelons locaux, départementaux, régionaux, nationaux et internationaux* ». Cela implique une centralisation du financement au niveau des confédérations (ce que contestent actuellement nombre de syndicats, d'UD, d'UL de la CGT en butte avec l'appareil central qui veut accroître son emprise politique en coupant les vivres à ceux qui s'opposent à l'orientation de l'appareil). C'est une mise en cause sans précédent de l'indépendance syndicale ! Enfin, certains avantages conventionnels pourraient être accordés aux seuls adhérents des organisations syndicales : faudra-t-il donner au patron la liste des syndiqués ?

#### DES ACCORDS DITS « MAJORITAIRES » CONTRE LES ACQUIS LÉGISLATIFS ET CONVENTIONNELS.

**Ce texte présenté comme devant consacrer des accords « majoritaires », consacre la signature d'accords minoritaires** : les accords collectifs seront validés si le ou les syndicats qui les ont négociés obtiennent 30% minimum (et si le droit d'opposition n'a pas été utilisé). Pire, des accords peuvent être signés par des élus au CE (voire

délégués du personnel, DP) **non syndiqués**. En réalité, la valorisation de ces accords d'entreprises dits « majoritaires », ouvre la voie à l'objectif annoncé par Fillon : **permettre aux accords d'entreprises de déroger à la loi et aux conventions collectives**.

## L'ARTICLE 17 DONNE LA VÉRITABLE DIMENSION DE CET ACCORD.

Dans une déclaration commune faite le 26 mai, Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT et François Chérèque, secrétaire général de la CFDT mettent en garde "solennellement" le gouvernement contre "l'adoption en catimini" de "mesures de déréglementation du temps de travail"; ils exigent du gouvernement et des parlementaires le respect de la "position commune" du 9 avril. Selon un communiqué de la confédération CGT du 29 mai, « *Le projet de loi remis par le Ministère du Travail aux organisations syndicales dans la nuit du 28 mai relève d'une démarche malhonnête du gouvernement. Le texte amalgame la nécessaire transposition dans la loi de la réforme de la représentativité et des règles de validation des accords à une remise en cause importante de la législation sur le temps de travail : 69 articles du code du travail se trouveraient supprimés ou modifiés !* » Et Thibault de dénoncer « *l'instrumentalisation que fait Nicolas Sarkozy du dialogue social au service de la mise en œuvre de son programme présidentiel* » !

La réalité, c'est que l'aval donné par la CGT à la « déclaration commune » du 9 avril constitue un point d'appui politique pour Sarkozy.

Vouloir distinguer, comme le fait aujourd'hui Thibault et l'appareil CGT, l'article 17 sur le contingent des heures supplémentaires et le reste de l'accord est une véritable rouerie. En effet, l'article 17 de l'accord signé par la CGT stipule qu'un accord d'entreprise (ou de branche) rendrait possible « *à titre expérimental* », « *l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel* ». Cet article se situe dans la droite ligne des précédents : en acceptant que des accords « majoritaire » puissent déroger, dans l'entreprise, au contingent d'heures supplémentaires (c'est à dire à la loi), on ouvre un boulevard au gouvernement pour mettre en cause toute durée légale du temps de travail. C'est le contenu du projet de loi de Xavier Bertrand.

À ceux qui ont expliqué que l'article 17 était une pièce rapportée (qui n'avait rien à voir avec la « représentativité et le dialogue social »), l'actualité montre qu'à l'inverse, cet article donne à l'ensemble de l'accord toute sa dimension : cet accord est une machine de guerre contre les acquis et contre les syndicats ouvrier. L'article 19 de l'accord n'affirme-t-il pas que « *les dispositions de la présente position commune correspondent à un équilibre d'ensemble* » ?

## UN ACCORD CONTRE LE DROIT SYNDICAL.

Ainsi, cet accord met en cause le principe d'indépendance syndicale (pour Sarkozy les critères de représentativité et le mode de financement des syndicats sont inadaptés car « *les règles n'ont pas été revues depuis la loi Waldeck-Rousseau de 1884* » ! Rappelons que cette loi ne contraint pas les syndicats à publier leurs comptes ; alors que les associations patronales y sont légalement contraintes).

Il met définitivement en cause le principe de faveur selon lequel aucun accord d'entreprise ne peut être inférieur au Code du travail, aux conventions collectives, aux accords de branches : la « dérogation » devient le principe des accords d'entreprise « majoritaires » (à partir de 30% minimum de voix). Ces négociations « décentralisées », ces « accords » de « démocratie sociale » (selon les termes même du Medef), seront autant de béliers pour disloquer les conventions collectives et les acquis codifiés par la loi.

Enfin, la « position commune » ouvre la voie à de nouvelles attaques contre le droit de grève :

certaines pays interdisent la grève contre un accord « majoritaire ». Sarkozy et le Medef sauront le rappeler.

Le droit syndical n'est pas lié à la question de la validation d'un accord. Il est la traduction du fait que la classe ouvrière, dans son combat pour la défense du salaire, pour « le droit au travail » (dans ses multiples aspects : sécurité sociale ; limitation du temps de travail...) a imposé le droit de s'organiser de façon indépendante (indépendance vis-à-vis du patron ; indépendance vis-à-vis de l'État). Et sur cette question, l'indépendance financière est essentielle. De même que la conscience du fait que les intérêts du patronat et ceux du salariat sont contradictoires.

En 1999, le Medef a lancé son projet de « Refondation sociale ». L'objectif : faire baisser la valeur de la force de travail et pour cela disloquer les accords de branche, le code du travail... Le moyen : le « dialogue social » et sa « modernisation » pour « *faire des valeurs de l'entreprise des valeurs partagées.* » Nombre de

« négociations » lui ont déjà permis d'avancer dans la mise en cause des qualifications, des retraites, de l'assurance chômage, etc...

Les négociations qui ont abouti à la « position commune » du 9 avril ont été menées dans le cadre de la loi du 30 janvier 2007 :

*« Tout projet de réforme (...) qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation (...) fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs (...) »*

*« À cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. »*

L'objectif avait été indiqué par Chirac lui-même : s'appuyant sur des « réformes » réalisées grâce au dialogue social (retraites en 2003, sécurité sociale en 2004), il s'agissait de généraliser l'association des organisations syndicales à l'élaboration et la mise en place des contre-réformes pour détruire les acquis des travailleurs.

Cette loi, néanmoins, ne contraint pas les organisations syndicales à la négociation (à la différence de l'Allemagne où cette contrainte est inscrite dans la loi fédérale). Le gouvernement

doit compter sur leur collaboration volontaire. Le résultat sur les négociations et le projet de « loi sur la démocratie sociale et sur le temps de travail » qui en est issu montre les objectifs du gouvernement : soumettre la classe ouvrière et ses organisations à l'intérêt commun, c'est à dire à l'intérêt de la bourgeoisie). Avec cet accord, les appareils syndicaux organisent l'implosion du droit syndical. Ils apportent leur appui aux objectifs de la bourgeoisie et du gouvernement : la destruction du syndicalisme ouvrier.

**- Retrait de la signature de la CGT de la « position commune » !**

**- À bas la « démocratie sociale » (expression du Medef qui accompagne les négociations " décentralisées ", au niveau de l'entreprise). Défense de l'indépendance syndicale vis-à-vis du patronat et de l'État ! Défense du droit syndical ! Défense de la CGT ! (de la CGT-FO, de la FSU).**

**- À bas la loi de « modernisation du dialogue social » du 31 janvier 2007 !**

**- Rupture immédiate du « dialogue social » ; boycott de toutes les instances de participation.**

10 juin 2008

### Le PS, le PCF et la « démocratie sociale »

#### ► Communiqué du Bureau national du Parti socialiste du 29 avril 2008

« Le Parti socialiste prend acte de la position commune adoptée par certaines organisations syndicales sur la représentativité syndicale et le dialogue social.

Il salue l'évolution positive que représentent dans notre droit la prise en compte de l'audience recueillie par les organisations syndicales pour mesurer la représentativité syndicale, et le pas important fait en direction de la reconnaissance des accords majoritaires. Il constate toutefois que le texte contient plusieurs lacunes. (...) la position commune exclut la fonction publique de la réforme de la représentativité, même au niveau interprofessionnel, alors que cette dernière est directement concernée par les réformes nationales en matière économique et sociale. Le texte enferme en outre l'entrée en vigueur des principales réformes qu'il contient dans des délais que le Parti socialiste juge trop longs.

En l'état, le Parti socialiste considère cette position commune comme une étape vers l'émergence d'une véritable démocratie sociale ».

#### ► Extraits du programme du PCF (mis en ligne en avril 2006) qui propose d'aller vers une VIème République.

« La démocratie sociale sera tenue pour une part essentielle de la vie démocratique, un moteur du développement économique. (...) La **citoyenneté à l'entreprise sera constitutionnelle**, avec des droits d'intervention et de décisions des salariés et de leurs organisations et institutions représentatives, dans la gestion des entreprises. Le principe des négociations collectives sera revalorisé et démocratisé par la loi, avec en particulier le principe généralisé des accords majoritaires en voix. (...) La loi organisera la reconnaissance formelle et le développement résolu de toutes les formes de participation des syndicats, association et partis **au fonctionnement des institutions**. Leurs représentants seront dotés de statuts adaptés. »

Le PS « dénonce » aujourd'hui le projet de loi sur la démocratie sociale ; mais il s'est félicité de l'accord signé sur les règles du dialogue social. Le PCF développe également tout ce qui va dans le sens de la soumission et de l'intégration des syndicats, sur la voie de la cogestion. De telles positions sont autant de feux verts adressés à Sarkozy.

**Défense des « 35 heures » ? Non.  
Défense de la limitation journalière et hebdomadaire du temps de travail !**

Le projet de loi de Xavier Bertrand sur la « démocratie sociale » supprime ou modifie 69 articles du code du travail !

Mais ce projet ne pouvait exister sans la « position commune ». C'est une attaque sans précédent contre les syndicats ouvriers. Il autorise la liquidation, par des accords d'entreprises de toute durée légale du temps de travail. Les dispositions du droit du travail concernant les repos compensateurs obligatoires pour les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent disparaîtraient. De plus, lorsque ces repos sont définis conventionnellement le projet de loi ne fixe pas de contrepartie minimum contrairement à la loi actuelle.

Tous les salariés (cadres et non cadres !) pourraient être soumis par leur employeur au régime du « forfait en heures » hebdomadaire ou mensuel par une simple convention individuelle modifiant le contrat de travail (ils pourraient être obligés de travailler jusqu'à 13 heures par jour, 48 heures par semaine). De plus, la limite de 218 jours travaillés pour les cadres en forfait jours annuels pourraient être dépassée ainsi, ces salariés verraient leur nombre de jours de travail s'accroître considérablement.

Les employeurs pourraient moduler le temps de travail sans être soumis à l'obligation d'établir une programmation des horaires ni de limiter les modulations par la définition de périodes hautes et basses ce qui rend impossible, pour le salarié, toutes projections dans l'avenir. Les salariés pourraient se voir modifier leurs horaires au gré de la volonté de l'employeur, celui-ci n'ayant plus qu'à respecter un délai de prévenance individuel défini par accord collectif.

À ceux qui en font une attaque contre les « 35 heures », il faut rappeler que les lois Aubry ont, sous couvert des dites 35 heures introduit la flexibilité, l'annualisation du travail. En calculant le temps de travail selon une moyenne, le paiement majoré de nombres d'heures supplémentaires a été liquidé.

L'appareil de la CGT dénonce la volonté du gouvernement de faire passer « *en catimini par le Parlement des mesures de déréglementation du temps de travail* ». Or, ce projet n'a rien d'une surprise. Lors de la conférence sociale de l'Élysée, le 19 décembre, Sarkozy avait appelé à lier les questions de la représentativité et la durée du temps de travail. Dans une lettre adressée aux syndicats le 26 décembre 2007, Fillon envisageait outre la possibilité d'accords d'entreprise sur la durée du travail, celle de conclure « *un accord directement entre le salarié et l'employeur* ». C'est donc en parfaite connaissance des objectifs du gouvernement et du Medef que les appareils syndicaux se sont engagés dans ces « négociations ».

Dès le 19 mai, le secrétaire de l'UMP Devedjian demandait avec force « *au nom de la majorité parlementaire* » que « *la négociation sociale fixe la durée contractuelle du travail dans chaque entreprise* » (et cette durée pourrait varier dans le temps); qu'elle « *fixe le régime des heures supplémentaires par rapport à cette durée locale du travail* ». « *Pour cela, explique-t-il, il faut que la représentativité sociale soit mieux établie* ». Ainsi, l'appréciation de la représentativité à l'échelle de l'entreprise prend-elle tout son sens !

C'est le 2 juin à 8h30 du matin que, selon un communiqué de l'appareil CGT, a été officialisée la signature de la « position commune ». La direction de la CGT a alors connaissance des exigences de l'UMP, elle est en possession du projet de loi du gouvernement. Elle signe néanmoins l'accord tout en appelant à manifester le 17 juin « *pour la défense du système de retraite et contre la déréglementation de la législation sur le temps de travail (...) face à un gouvernement qui fait fi du dialogue social* » !

Exiger que se réalise le Front unique (de la CGT, de FO, de la FSU et aussi du PS et du PCF) contre Sarkozy :

- **le retrait de l'ensemble du « projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail »**
- **Rupture immédiate du « dialogue social » : retrait de la signature de la CGT de la « position commune » ; retrait de la signature de FO de « l'accord du 11 janvier » ; retrait de la signature de la FSU, de la CGT de « l'accord de rénovation du dialogue social »** (voir les autres articles de ce numéro).

Au-delà : rétablissement de la limitation journalière, hebdomadaire du temps de travail sans aucune flexibilité.

C'est sur cette base que peut être véritablement organisée la mobilisation.