

Le paritarisme n'est pas à rénover mais à rejeter Contre le compromis Medef-CGT-CFDT de normalisation du syndicalisme

Texte adopté le 10 mai 2008 par la branche Entreprises d'Alternative libertaire, lors de son IX^e congrès, à Saint-Denis.

1) Contre le statu quo, contre la « représentativité irréfragable »

La « représentativité irréfragable » accordée en 1982 aux cinq confédérations syndicales (CGT, CFDT, CGC, FO, CFTC) désignées par l'arrêté du 31 mars 1966 n'a sans doute plus que quelques années à vivre. Personne ne pleurera dessus, hormis certaines bureaucraties qui risquent d'y perdre leurs rentes de situation.

L'avantage exorbitant accordé à ces 5 confédérations – présumées représentatives d'office sans jamais avoir à le justifier – est une violation constante de la liberté syndicale, et de la liberté des salarié-e-s à s'affilier à une organisation syndicale n'appartenant pas à ce « Club des cinq ».

Depuis bientôt quinze ans, la baisse de leurs effectifs et l'émergence de nouveaux acteurs (Unsa, Solidaires, FSU), a de toute façon rendu caduque leur prétention à représenter à eux seuls l'ensemble du salariat au niveau national interprofessionnel. L'État et le patronat en sont contrariés, car cela *sape la légitimité même* du paritarisme et du dit « dialogue social », cette entreprise permanente de pacification des conflits de classes.

2) Le gouvernement soutient la position commune Medef-CGT-CFDT

Pour redonner un sens au paritarisme, il fallait à l'État et au patronat remettre à plat l'arrêté de 1966 et les règles de représentativité syndicale. C'est dans ce but qu'avait été ouverte, en février, une négociation interprofessionnelle. Un accord majoritaire étant impossible à obtenir – les bureaucraties FO, CFTC et CGC ayant tout à perdre à la fin du décret de 1966 – le Medef, la CGT et la CFDT rendaient publique, le 9 avril, une « position commune » en faveur de nouvelles règles de représentativité syndicale *dans le secteur privé* – les Fonctions publiques étant encore en cours de négociation. Le gouvernement a aussitôt annoncé qu'il souhaitait s'inspirer de cette position commune pour légiférer avant l'été. Sentant la fin annoncée de leur rente de situation, certaines bureaucraties cherchent à présent à tirer leur épingle du jeu – dès le 15 avril la CGC et l'Unsa entraînent en pourparlers en vue d'une fusion.

En réalité, le sujet ne sera probablement pas traité devant l'Assemblée nationale avant les élections prud'homales de décembre 2008. D'ici là, le débat va encore agiter les milieux syndicaux et, si la fin de « représentativité irréfragable » est quasi certaine, certains critères vont encore prêter à discussion.

3) D'où se situer pour analyser cette « position commune » ?

Comment juger cette « position commune » et les nouvelles règles qu'elle induirait si elle passait dans la loi ?

Certains courants léninistes, toujours attachés à une mythique « centrale unique des travailleurs », envisagent déjà avec empressement une simplification du paysage syndical, et vont militer en faveur d'une concentration au sein de la CGT. Ces courants oublient un peu vite comment et pourquoi cette simplification qu'ils appellent de leurs vœux est également souhaitée par l'État et le patronat. Parce que, dans le contexte actuel, cette simplification consacrerait l'hégémonie du duo CGT-CFDT et que, pour le gouvernement, ce tête-à-tête serait le meilleur moyen d'aligner la bureaucratie CGT sur les pratiques de cogestion cégétistes, et de marginaliser les tendances combattives aussi bien à l'intérieur de la CGT qu'à l'extérieur (SUD).

Dans les milieux syndicaux, bon nombre de militantes et de militants vont se préoccuper en premier lieu de savoir si leur organisation figurerait parmi les gagnants ou les perdants des nouvelles règles. Nous ne pouvons pas non plus nous reconnaître dans cette approche.

Pour AL, il ne s'agit pas de défendre les avantages menacés ou les revendications non satisfaites de telle ou telle organisation syndicale particulière. Il s'agit de se placer du point de vue des intérêts de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Oui, il faut en finir avec l'arrêté de 1966, mais cela ne doit pas se faire dans le sens de l'intérêt du patronat et de l'État. Cela doit se faire dans le sens de l'intérêt des travailleuses et des travailleurs, de l'indépendance de classe, des luttes et des perspectives de transformation sociale :

- pour la défense de la liberté syndicale ;
- pour le développement d'un syndicalisme de lutte, combatif et autogestionnaire ;
- pour la possibilité, pour les syndiqué-e-s de conserver la souveraineté sur leur outil syndical ;
- pour l'augmentation des droits syndicaux en termes de moyens d'intervention (heures de délégation) ;
- mais surtout en faveur du droit, pour les salarié-e-s d'avaliser ou d'invalider par référendum les accords paritaires qui les concernent.

Comment juger, au regard de ces exigences, la « position commune » du 10 avril ?

4) Ce que le Medef a concédé dans la position commune avec la CGT et la CFDT

La « position commune » Medef-CGT-CFDT est bien un petit arrangement entre amis. Pour autant, son contenu mérite une analyse nuancée. Si ce texte passait dans la loi :

- la représentativité irréfragable serait abolie ;
- le droit de tout syndicat représentatif au niveau interprofessionnel ou de la branche de désigner un délégué syndical (DS) ayant pouvoir de négocier dans une entreprise de plus de 50 salariés serait supprimé. Ce n'est que s'il était reconnu représentatif dans l'entreprise qu'il pourrait désigner un DS ayant pouvoir de négocier. C'est un recul au bénéfice du patronat ;
- pour obtenir la représentativité dans une entreprise, au lieu de 5 critères actuellement, un syndicat devrait satisfaire 7 critères « cumulatifs » – c'est-à-dire que chacun d'eux serait éliminatoire. Le 7^e critère serait de dépasser 10 % aux élections professionnelles, et serait donc remis en jeu tous les quatre ans. Mesurer l'audience aux élections professionnelles n'est pas en soi scandaleux. Ce qui l'est, c'est le choix délibérément opéré de fixer le seuil si haut ;
- pour accéder au statut de syndicat représentatif et donc pouvoir négocier des accords, une section syndicale devrait dépasser 10 % aux élections dans l'entreprise. En contrepartie de ce seuil très élevé, un droit syndical minimum serait accordé aux sections syndicales n'ayant pas encore pu se présenter à des élections. Différent du DS, un nouvel acteur ferait son apparition : le représentant de section syndicale (RSS), qui bénéficierait du statut de salarié protégé et de quatre heures de délégation chaque mois ;
- un syndicat devrait justifier de deux ans d'existence pour pouvoir nommer un RSS et se présenter aux élections. Mais ici, le texte est flou sur l'entité exacte qui devrait justifier de deux ans d'existence : le syndicat ? une union locale de syndicats ? Dans ce dernier cas, il serait relativement aisé de déclarer des RSS dans les entreprises de sa localité. En revanche, cette règle des deux ans peut empêcher les patrons de créer des syndicats maison six mois avant les élections.
- l'accès à la représentativité, considérablement restreint, n'ouvre droit à aucun droit nouveau ni à aucun moyen supplémentaire pour l'activité syndicale – en particulier dans les petites entreprises ;

On voit donc que sur un certain nombre de points de la « position commune », le Medef a dû faire des petites concessions. Mais il ne les a faites

que pour mieux faire avancer une stratégie globale. Et si, finalement, quelques points de la « position commune » peuvent prêter à débat, c'est toute sa philosophie générale qui est à rejeter.

5) La philosophie générale de la « position commune » est dangereuse

- parce qu'elle répond à un désir de l'État de simplifier le paysage syndical autour d'un axe central réformiste ;
- parce qu'elle vise à une normalisation du syndicalisme. Le critère assez vague d'« attitude républicaine » pour être jugé représentatif peut constituer une entrave au syndicalisme d'action directe.
- parce qu'elle répond à l'exigence du patronat de faire prévaloir les négociations d'entreprises sur les négociations de branches. La « position commune » ouvre de nouvelles possibilités de dérogations pour signer des accords d'entreprises en deçà des conventions collectives. Et dans les entreprises dépourvues de syndicat représentatif, les patrons pourraient désormais négocier des accords d'entreprise avec des élus du personnel syndiqués ou non, mais en général isolés ;
- parce qu'elle renforce l'institutionnalisation du syndicalisme, avec un financement patronal direct qui serait alloué aux syndicats représentatifs, et un contrôle de leur trésorerie par un commissaire aux comptes ;
- parce qu'elle renforce la délégation de pouvoir. Certes, pour qu'un accord soit valable, il faudrait désormais qu'il recueille la signature de syndicats totalisant 30 % d'audience aux élections. C'est le principe de l'« accord majoritaire » qui serait une avancée sur le système actuel, où la signature d'un seul syndicat représentatif, même ultra minoritaire, suffit pour engager l'ensemble du personnel d'une entreprise. Mais l'« accord majoritaire », qu'il soit à 30 %, à 50 % ou à 75 %, continuerait de s'imposer au personnel. Pour nous, une consultation des salarié-e-s devrait systématiquement être organisée par les syndicats pour valider ou invalider un accord conclu en leur nom : c'est bien aux premiers intéressés que la décision finale doit revenir.

6) Pour toutes ces raisons, il faut dénoncer la « position commune » Medef-CGT-CFDT

- Il revient aux salarié-e-s, aux militantes et aux militants syndicaux combatifs, qu'ils et elles soient à la CGT, à Solidaires, à FO, à la FSU, etc. :
- de démasquer la logique de « normalisation » du syndicalisme qui sous-tend cet accord ;
 - de combattre le système paritaire qui dépossède les travailleuses et les travailleurs des choix qui leur reviennent ;
 - de débattre ensemble de la stratégie à adopter pour continuer à faire vivre dans ce pays, à un niveau de masse, un syndicalisme de lutte de classe, un syndicalisme libre, un syndicalisme autogestionnaire.