La Commune

La matrice d'une loi anti-syndicale

A l'issue de longues semaines de négociations (qui se sont tenues à la demande de Sarkozy), la CFDT, la direction confédérale CGT et le MEDEF ont pris une position commune sur " la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme ". Cette " position commune " adoptée le 16 avril 2008 a d'ores et déjà servi de matrice à la nouvelle loi portant " rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Sous couleur de favoriser le fait syndical dans les entreprises, il s'agit plus sérieusement de modifier la place et le rôle des syndicats de salariés en France. De quelle manière ? C'est ce que nous analysons dans cette lettre d'information, à la lumière de la loi du 20 août 2008 sur la " démocratie sociale " dont cette position commune contre-nature a été la matrice.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, un rappel chronologique s'impose.

1884-2004 : de la reconnaissance des syndicats à nos jours

21 mars 1884 : les députés votent la loi qui reconnaît officiellement les syndicats ouvriers. C'est la loi dite Waldeck Rousseau.

"**Art. 3.** Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles."

Les syndicats sont donc reconnus comme des groupements d'intérêts.

" **Art. 5**. Les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions de la présente loi pourront librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. "

Les prérogatives reconnues aux syndicats sont les suivantes :

Art. 6. Les syndicats professionnels de patrons ou d'ouvriers auront le droit d'ester en justice. Ils pourront employer les sommes provenant des cotisations. Toutefois ils ne pourront acquérir d'autres immeubles que ceux qui sont nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à des cours d'instruction professionnelle. Ils pourront, sans autorisation, mais en se conformant aux autres dispositions de la loi, constituer entre leurs membres des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites. Ils pourront librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et les demandes de travail. Ils pourront être consultés sur tous les différends et toutes les questions se rattachant à leur spécialité. Dans les affaires

contentieuses, les avis du syndicat seront tenus à la disposition des parties, qui pourront en prendre communication et copie.

25-28 septembre 1895 : naissance de la Confédération Générale du Travail -

13 octobre 1906 : la CGT réunie en Congrès à Amiens adopte la CHARTE D'AMIENS qui sera le texte de référence du syndicalisme confédéré en France.

"Le congrès confédéral d'Amiens confirme l'article 2, constitutif de la CGT: "La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat..." Le Congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classes qui oppose, sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielle que morale, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

Le Congrès précise, sur les points suivants, cette affirmation théorique: Dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'oeuvre du syndicalisme; il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale.

Le Congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation des salariés qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait à tous les travailleurs, quelles que soient leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat. Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué, de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors. En ce qui concerne les organisations, le Congrès décide qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, les organisations confédérées n'ayant pas, en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre, en toute liberté, la transformation sociale."

Congrès des 8-14 octobre 1906
(Texte adopté par 830 voix contre 8 et 1 blanc)

25 mars 1919 : première loi donnant un cadre général aux conventions collectives

7.8 juin 1936 : pour enrayer la grève générale avec occupation des usines, un accord est conclu entre la direction confédérale de la CGT et la CGPF (ancêtre du MEDEF).

Article premier

La délégation patronale admet l'établissement immédiat de contrats collectifs de travail00000

Article 5

En dehors des cas particuliers déjà réglés par la loi, dans chaque établissement comprenant plus de dix ouvriers, après accord entre organisations syndicales, ou, à défaut, entre les intéressés, il sera institué deux (titulaires) ou plusieurs délégués ouvriers (titulaires ou suppléants) suivant l'importance de l'établissement. Ces délégués ont qualités pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du travail, des tarifs de salaires et des mesures d'hygiène et de sécurité.

Seront électeurs tous les ouvriers et ouvrières âgés de 18 ans, à condition d'avoir au moins trois mois de présence à l'établissement au moment de l'élection, et de ne pas avoir été privés de leurs droits civils.
Seront éligibles les électeurs définis ci-dessus, de nationalité française, âgés d'au moins 25 ans, travaillant dans l'établissement, sans interruption depuis un an, sous réserve que cette durée de présence devra être abaissée si elle réduit à moins de 5 le nombre des éligibles.
Les ouvriers tenant commerce de détail, de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne sont pas éligibles.

24 juin 1936 : adoption de la loi créant le nouveau régime des conventions collectives susceptibles d'extension, a permis de rendre obligatoire la convention collective conclue dans une branche professionnelle à tous les employeurs de cette branche.

4 octobre 1941 : loi instaurant la charte du travail : les grèves sont interdites, les conventions collectives supprimées. Des syndicats uniques et obligatoires qui regroupent salariés et employeurs selon le principe du néo-corporatisme sont proclamés.

l'auteur de la charte du travail est un transfuge de la direction confédérale de la CGT (Belin).

28 mai 1945 - Circulaire d'Alexandre Parodi, ministre du Travail et de la Sécurité sociale, énonçant les critères de la représentativité syndicale : ancienneté, effectifs suffisants, cotisations, indépendance à l'égard du patronat, attitude patriotique pendant la guerre, loyauté dans l'application de la législation sociale.

23 décembre 1946 :, loi " relative aux conventions collectives ", " abrogeant les lois de 1919 et de 1936 ", elle exclut les salaires du champ de la négociation, elle soumet toutes les conventions collectives à une procédure d'agrément préalable. C'est de cette loi qu'est issue la " commission supérieure des conventions collectives ", constituée de quinze représentants (cinq pour les salariés, cinq pour les employeurs, cinq autres étant nommés par le ministre du Travail sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives). La direction de la CGT a alors pour mot d'ordre " *produire d'abord, revendiquer ensuite* ". Maurice Thorez, secrétaire général du PCF, martèle : " *la grève est l'arme des trusts* ". Le PCF fait partie du gouvernement " tripartite " PS.PCF.MRP [1] .

11 février 1950
- loi relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail ", définit une convention comme " *un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ". Il stipule que " la convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur ", mais " qu'elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements ". Il ajoute que " les conventions collectives déterminent leur champ d'application ; celui-ci peut être national, régional ou local ".*

La loi de 1946 qui inféodait les conventions collectives à l'État est abrogée
Dans le cadre de la loi du 11 février 1950, un décret est pris qui reprend quasiment à l'identique les critères de représentativité des syndicats définis en 1945 par la circulaire Parodi (voir plus haut).

- Loi portant création du SMIG

11 février 1951 - Retour à la libre négociation des salaires et au système permettant au ministère du Travail d'étendre une convention collective à l'ensemble des entreprises d'une branche.

31 mars 1966 : un arrêté est pris qui réactualise la liste des confédérations représentatives
CGT CGT/FO CFDT CFTC CGC, laquelle liste avait été dressée une première fois par la décision du 8 janvier 1948. Cet arrêté prend en compte la transformation de la CFTC en CFDT au congrès de la CFTC de 1964 [2] .

4 mai 2004 : loi Fillon sur la négociation collective renforce la possibilité d'accords dérogatoires et introduit le droit d'opposition qui permet à des syndicats ayant une majorité de voix de casser automatiquement un accord minoritaire. Les possibilités d'accords d'entreprises dérogatoires au Code du travail et aux conventions collectives ou accords de branche - contraires à la loi du 11 février 1950- se sont développées à partir de l'accord interprofessionnel du 31 janvier 1995 [3] .

Les principes actuels de la représentativité syndicale

Le code du travail (article L 133-2. Nouvelle version L2121-1) définit les critères de représentativité des syndicats de salariés comme suit :

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :
- les effectifs ;
- l'indépendance ;
- les cotisations ;

- l'expérience et l'ancienneté du syndicat;
- l'attitude patriotique pendant l'occupation.

Dans un document de travail du Sénat [4] on peut lire les précisions juridiques suivantes :

À ces cinq critères, la jurisprudence en a ajouté deux, qu'elle tend à privilégier : l'activité du syndicat, en termes d'ampleur et d'efficacité, et sa capacité à mobiliser les salariés.

Ces critères sont appréciés d'une manière globale. **Ils ne sont pas cumulatifs,** mais un seul ne suffit pas à déterminer la représentativité d'un syndicat. En règle générale, la représentativité est estimée en fonction de l'indépendance et de l'activité réelle du syndicat.

Selon qu'il s'agit de l'apprécier au niveau national ou à celui de l'entreprise, la représentativité syndicale est établie par l'administration ou par le tribunal d'instance. Tant qu'elle n'est pas contestée, par l'employeur ou par une autre organisation, la représentativité est présumée. Cependant, certains syndicats n'ont pas à prouver leur représentativité (Voir plus haut : CGT CFDT CFTC FO CGC).

Ce document de travail du Sénat attire également l'attention sur le point suivant :

Par ailleurs, selon le code du travail, **tout syndicat affilié à l'une de ces cinq confédérations est représentatif de droit,** que ce soit au niveau de la branche, aux niveaux régional et départemental, et à celui de l'entreprise. l'affiliation à l'une des cinq confédérations représentatives au plan national permet donc de conclure des accords collectifs à tous les niveaux et de bénéficier, dans l'entreprise, des dispositions législatives relatives au droit syndical, aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise. Cette présomption de représentativité est **irréfragable** [5].

Prérogatives des organisations syndicales représentatives

La loi confère certaines prérogatives aux organisations syndicales les plus représentatives. Ainsi, elles sont les seules à pouvoir :

- conclure une convention ou un accord collectif du travail;

- constituer une section syndicale au sein de l'entreprise et désigner un ou plusieurs délégués syndicaux

- établir les listes de candidatures pour le premier tour des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, et éventuellement conclure un accord préélectoral fixant le nombre et la composition des collèges électoraux [4].

Les critères de représentativité revus et corrigés par la " position commune "

1-1 - La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :
-les effectifs d'adhérents et les cotisations;
-la transparence financière ;
-l'indépendance ;
-le respect des valeurs républicaines ;

-l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat ;
-une ancienneté de deux ans ;
et l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles

La transparence financière, au compte de qui ?

S'agissant du nouveau critère de transparence financière, la " position commune" précise

La transparence financière est assurée, pour les confédérations, les fédérations, les unions régionales, par des comptes certifiés annuels, établis suivant des modalités adaptées aux différents niveaux des organisations syndicales et conformes aux normes applicables aux organisations syndicales telles qu'elles seront fixées par la loi en préparation sur la certification et la publication des comptes de ces dernières.

Qu'on le veuille ou non, cette transparence-là permet d'asseoir le contrôle de l'État et du Medef sur les comptes des organisations syndicales à tous les niveaux, comptes que les congrès syndicaux ont coutume d'examiner à huis clos car ils ne regardent que les adhérents.

La transparence est due aux adhérents, à personne d'autre ! Ici, la transparence financière sert d'alibi à tous ceux qui cherchent à aliéner l'indépendance du syndicat et à les inféoder à l'Etat et au patronat

Quelles valeurs républicaines ?

S'agissant du nouveau critère de " respect des valeurs républicaines ", il n'est en rien un principe syndical.

De quelles valeurs républicaines s'agit-il ?

S'agit-il des valeurs définies par la Convention en 1793 ? Par les déclarations successives des droits de l'homme ? Par le préambule de la constitution de 1946 ? Par le préambule de la constitution de 1958 ?

Certes, parmi ces " valeurs républicaines ", il en est qui doivent être défendues face à l'État bourgeois, face au bonapartisme et au fascisme qui visent la destruction des syndicats ouvriers libres et indépendants. Mais, parmi les valeurs républicaines inscrites dans les déclarations des droits de l'homme et les constitutions des cinq républiques, il y a le respect du principe sacro saint de la propriété privée.

Or, jusqu'en 1995, les statuts de la CGT remettaient directement en cause cette " valeur républicaine " là. Ils revendiquaient explicitement l'expropriation des capitalistes et la socialisation des moyens de production.

S'agissant des rapports présumés entre le syndicalisme et les " valeurs républicaines ", ils furent réglés une bonne fois pour toute au célèbre congrès d'Amiens de la CGT en 1906, dans le cadre de la charte d'Amiens. Rappelons, une fois encore, l'intervention de Niel, délégué à ce congrès :

"D'abord, qu'est-ce que le syndicalisme ?

On peut dire que le syndicalisme est une forme d'action employée par des malades contre le mal - plus

exactement par les ouvriers contre les patrons. - Le mal, c'est les patrons, c'est-à-dire le patronat, le Capitalisme et tout ce qui en découle. Les malades, ce sont les ouvriers. Or, comme on est ouvrier avant d'être citoyen, on trouve chez le salarié l'individu économique avant l'individu politique. Ce qui fait que si sur le terrain politique tous les citoyens politiques ne se ressemblent pas encore, sur le terrain économique tous les ouvriers se ressemblent déjà. Et cela explique que si l'union de tous les citoyens est encore très difficile, l'association de tous les ouvriers est très possible. Je m'excuse d'avoir l'air de faire un cours de syndicalisme à des militants qui en savent tous autant que moi. Mais l'occasion est trop belle pour que chacun ici, n'essaie pas de faire comprendre de quelle façon il conçoit le syndicalisme, avec sa forme particulière et ses arguments particuliers.

Le mal dont souffrent tous ces malades, c'est l'injustice sociale qui découle de l'exploitation de l'homme par l'homme, base du régime capitaliste. Ce mal frappe tous les ouvriers d'une façon égale.

Quand un patron veut diminuer les salaires à ses ouvriers, il ne les diminue pas d'un sou à ses ouvriers réactionnaires, de deux sous aux républicains, de trois sous aux socialistes, de quatre sous aux anarchistes, de cinq sous aux croyants, de six sous aux athées, etc. Il les diminue d'une façon égale à tous ses ouvriers, quelles que soient leurs opinions politiques ou religieuses, et c'est cette égalité dans le mal qui les atteint, qui leur fait un devoir de se solidariser sur un terrain où les différences politiques ou religieuses ne les empêcheront pas de se rencontrer. Ce terrain, c'est tout simplement le syndicalisme, puisque aussi bien le syndicalisme a pour objet de s'occuper de la question des salaires.

Une fois réunis sur ce terrain de neutralité absolue, les ouvriers lutteront ensemble pour résister à une baisse des salaires ou pour en obtenir une hausse ; pour résister à toute augmentation de la journée de travail ou pour en obtenir une diminution ; pour faire obtenir des règlements d'atelier ou des conditions de travail donnant plus de bien-être et plus de liberté ; pour faire respecter leur dignité toujours menacée par l'arrogance de ceux qui ont un coffre-fort dans la tête à la place du cerveau. Enfin, comme cette lutte leur permettra de voir bientôt l'antagonisme irréductible qui sépare les exploiteurs des exploités, l'impossibilité d'en finir jamais si ça ne change pas, ils orienteront leurs luttes vers une transformation sociale, ce qui leur permettra de mettre dans leurs statuts généraux : " Suppression du salariat et du patronat ".

l'action syndicale est donc celle qui s'exerce sur le terrain économique, par tous les ouvriers, contre le mal économique. Ce n'est pas autre chose que l'action directe sous toutes ses formes et tous ses caractères de calme ou de bruit ; de modération ou de violence ; c'est la pure lutte de classes.".

[Congrès d'Amiens sur les rapports entre les Syndicats et les Partis politiques 1906/ Congrès de la CGT en octobre **1906** où fût adopté, par 830 voix pour, 8 contre et 1 abstention, la charte d'Amiens ; SEANCE DU 11 OCTOBRE (soir)]

Rappelons la fameuse Charte d'Amiens (citée plus haut), à laquelle se réfèrent encore de loin en loin, les nouveaux statuts de la CGT :

Le Congrès précise, sur les points suivants, cette affirmation théorique: Dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme; **il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste;**

Nous pouvons reprendre tout autant l'article premier des statuts de la CGT, tel qu'il a été rédigé en 1969 et qui est resté en vigueur jusqu'en novembre 1995 :

- La CGT s'assigne pour but la suppression de l'exploitation capitaliste **notamment par la socialisation des moyens de production et d'échange**

Du refus de tout intégrisme au totalitarisme...

La " position commune " précise :

Le respect des valeurs républicaines 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 refus de tout intégrisme est un principe qui engage le syndicat sur un terrain qui n'est pas le sien. Qu'entend t-on d'ailleurs par " intégrisme ". S'agit-il de l'intégrisme catholique ? Qui décide de ce qui est " intégriste " ou " non " ? En réalité, le refus de tout intégrisme est un principe totalitaire, complètement étranger au " respect de la liberté d'opinion ".

Après quoi, sur la question de savoir si le syndicat peut ou non prendre parti contre l'intégrisme, nous pourrions y compris citer Henri Krasucki :

" *Une organisation syndicale peut-elle avoir une position sur les problèmes philosophiques ? Non. Parce que doivent pouvoir y vivre ensemble tous les travailleurs, dont les uns sont athées et d'autres croyants, de conception matérialiste ou de conception idéaliste. Le syndicat n'est pas le lieu où l'on peut trancher de ces questions ni même en débattre* " [6].

Mais, on l'a vu, ce n'est pas spécialement l'intégrisme religieux qui est visé, mais bien " tout intégrisme ". Par intégrisme, le dictionnaire entend " *une attitude qui consiste à refuser toute évolution d'une doctrine* " [7]. Ainsi, par exemple, les militants qui refusent les révisions successives du marxisme, sous prétexte que les temps auraient changé, pourront être taxés à tout moment d'intégrisme par des " bien pensants ". Qui sait si demain les syndicats ne seront pas sommés de monter au créneau contre le trotskysme (qui tient pour valides et actuels les enseignements de Marx et Lénine) ou l'anarchisme (idéologie qui n'a guère " évolué " depuis 150 ans) sans oublier l'anarcho- syndicalisme qui a fourni ses premiers cadres organisateurs à la CGT. l'intégrisme peut se décliner à l'infini.

A tout le moins les nouvelles règles de représentativité foulent au pied la tradition du syndicalisme en France, tradition basée sur la reconnaissance de la lutte de classes poussée jusqu'à ses ultimes conséquences : l'expropriation du capital !

Les nouveaux critères placent les syndicats sous la dépendance idéologique de valeurs " républicaines " faites pour accepter l'exploitation de l'homme par l'homme et la domination politique de la bourgeoisie, classe exploiteuse. Au passage, ils détruisent ce qui subsiste d'indépendance financière des syndicats. Ces nouveaux critères remettent en cause l'existence des syndicats comme groupements d'intérêts corporatifs et interprofessionnels des salariés, tels qu'ils furent définis par la loi Waldeck-Rousseau de 1884.

La disparition de la présomption irréfragable de représentativité est-elle " positive " ?

Et ce n'est pas tout. La position commune tire un trait sur la présomption irréfragable de représentativité

La disparition de la présomption irréfragable de représentativité implique de procéder à une appréciation périodique de la représentativité des organisations syndicales **sur la base de l'ensemble des critères de représentativité**. Cette appréciation intervient à chaque nouvelle élection dans les entreprises et tous les 4 ans, à compter de la première prise en compte de l'audience, au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel.

Cette première prise en compte de l'audience, au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel, interviendra à l'issue d'un cycle électoral de 4 ans suivant la conception, la mise en place, le test à échelle réelle et la validation d'un système de collecte et de consolidation des résultats électoraux et au plus tard 5 ans après l'entrée en application de la présente position commune.

La commission nationale ouvrière de la LCR - qui, par ailleurs, a pris position contre la " position commune "- considère que la disparition de la " présomption irréfragable de représentativité " est une bonne chose. Revenant sur les règles de représentativité reprise dans l'article L 133-2, la commission ouvrière de la LCR commente : *Cette représentativité nationale permet à ces syndicats de se présenter à toutes les élections, de désigner des délégués syndicaux dans les entreprises de plus de 50 salariés, de participer aux négociations nationales. Ils disposent d'une " présomption irréfragable de représentativité ", système totalement antidémocratique qui permet, par exemple, à un syndicat, " représentatif " mais n'ayant qu'un seul syndiqué dans une entreprise, de signer un accord avec sa direction*.

Comment des militants révolutionnaires peuvent-ils tomber dans ce panneau-là ? Le principe qu'ils jugent " antidémocratique " est celui-là même qui permet au syndicat confédéré d'entrer dans toute entreprise, en lieu et place du " syndicat maison " ou du délégué choisi par le patron et de signer tout accord plus favorable que la convention collective de branche régionale ou nationale et plus favorable que le code du travail. Ce principe ne dispense pas le délégué syndical de consulter le personnel avant de signer tout accord, il lui permet au contraire d'être seul habilité à consulter le personnel, en lieu et place du patron ou de son encadrement " par délégation ". Ce principe de représentativité incontestable, irréfutable d'un syndicat confédéré s'apprécie non pas comme valable en soi mais, bien entendu, au regard de la loi du 11 février 1950 qui est une des conquêtes ouvrières issue de la vague révolutionnaire de 1943-47 en France et en Europe. Il implique l'abrogation de la loi Fillon du 4 mai 2004 (voir plus haut)-

Au demeurant, les autres organisations syndicales plus récentes ou catégorielles, ont la possibilité de faire reconnaître, dans les branches et entreprises où elles sont implantées, leur représentativité et d'y négocier au même titre que les autres organisations. C'est le cas des " Sud ", notamment. A cet égard, nous reconnaissons tout naturellement le droit à l'union syndicale " solidaires " de revendiquer sa représentativité nationale interprofessionnelle et, par là même, la présomption irréfragable de représentativité pour cette union syndicale interpro à laquelle sont affiliés les " sud "

Par ailleurs, si on pense comme ces camarades qu'un accord signé par " un seul syndiqué " dans une entreprise est totalement antidémocratique, que faudrait-il penser des accords de branches étendus à des entreprises où il n'y a aucun syndiqué ? Nous pensons quant à nous que les prérogatives reconnues aux confédérations détentrices d'une légitimité historique comme le sont la CGT et FO, telles que nous les avons rappelées plus haut, sont des acquis démocratiques fondamentaux, à défendre becs et ongles.

En tous cas, ce raisonnement là, poussé jusqu'à ses ultimes conséquences, conduit au système en vigueur aux Etats-Unis : référendum dans l'entreprise pour décider si oui ou non le syndicat peut s'y implanter. Il faut une majorité absolue de " oui " pour que le fait syndical soit reconnu dans l'entreprise et que l'obligation de négocier avec le syndicat soit effective. (Voir ou revoir à ce sujet le film " Norma Rae " (1978) qui relate ô combien les pressions " démocratiques " des patrons sont redoutables pour empêcher le syndicat de se faire reconnaître dans une entreprise, en l'occurrence dans le textile aux USA)

D'ailleurs, à très juste titre, les négociateurs CGT ont engagé les négociations sur la représentativité des syndicats en défendant le principe de présomption irréfragable de représentativité. Malheureusement, ils l'ont renié en cours de route.

Rappelons donc à ce propos les écrits CGT du 12 février 2008 :

Ce que disent les textes
C'est une disposition fondamentale qui permet la création de syndicats dans les entreprises. Elle contribue à appliquer le principe constitutionnel de la liberté du travailleur à adhérer au syndicat de son choix.

Ni l'employeur, ni une autre organisation syndicale ne peut contester la nomination d'un ou une délégué(e) syndical(e) (dans une entreprise de plus de 10 salariés), dès lors que l'organisation qui le ou la présente figure dans la liste des organisations représentatives au niveau national ou de la branche.

Constat
Toutefois, la manière actuelle dont est établie la liste des organisations représentatives au niveau national est indéfendable. Elle est en effet figée par un arrêté datant de 1966. La CGT revendique que cette liste soit périodiquement remise à jour à partir de l'agrégation au niveau national des résultats d'élections de représentativité dans les entreprises. Chaque organisation représentative serait ainsi affectée du niveau de représentativité que lui donnent les salariés, avec des droits proportionnels. Pour être considérée comme représentative au niveau national, une confédération devrait avoir une représentativité supérieure à un certain seuil (par exemple 5%).

Mais certains, d'une façon non innocente, avancent l'idée de supprimer la notion même d'irréfragabilité. **Autrement dit, la direction pourrait contester en justice la représentativité de tout syndicat qui se constituerait dans l'entreprise. Ce serait indiscutablement donner au patronat une arme de destruction massive à l'encontre du syndicalisme - à commencer par la CGT !**

La conception de la CGT

Ainsi deux notions méritent d'être clairement distinguées. La présomption irréfragable de représentativité est un acquis indispensable à l'exercice constitutionnel de la liberté syndicale. La représentativité décrétée à durée indéterminée est en revanche à être remplacée par une représentativité démocratique[8].

Il n'aura pas fallu deux mois pour la direction confédérale renie la présomption irréfragable de représentativité.

Au risque d'affaiblir la CGT ! Au risque de l'empêcher de s'implanter dans des entreprises où elle n'est pas " représentative " !

Soulignons encore une fois que l'appréciation périodique de la représentativité des organisations syndicales devra s'opérer **sur la base de l'ensemble des critères de représentativité.**

Dont " le respect des valeurs républicaines ", le " refus de tout intégrisme ", l'ouverture des livres de comptes syndicaux... à l'État !!!

Reprenons le document CGT du 12 février :

Mais certains, d'une façon non innocente, avancent l'idée de supprimer la notion même d'irréfragabilité. Autrement dit, la direction pourrait contester en justice la représentativité de tout syndicat qui se constituerait dans l'entreprise. Ce serait indiscutablement donner au patronat une arme de destruction massive à l'encontre du syndicalisme - à commencer par la CGT !

Comparons-le avec la " position commune "

La prise en compte de l'audience parmi les différents critères de représentativité implique la fixation d'un seuil en deçà duquel la représentativité d'une organisation syndicale ne peut être établie, **que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche ou au niveau national interprofessionnel**. Ce seuil est fixé à 10 % des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des représentants du personnel visées au 2-1 ci-dessus et, à titre transitoire au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, à 8 % des suffrages valablement exprimés au 1er tour des élections des représentants du personnel visées au 2-1 ci- dessus.

C'est dire que la CGT, par exemple, n'obtenant pas 10% dans telle ou telle entreprise ne pourra plus y imposer un délégué syndical ! Elle y sera interdite de séjour.

Exagérons-nous vraiment lorsque nous disons que l'ennemi principal de la CGT est dans sa direction ?

Qui donc donne aux patrons, en signant la " position commune ", une " arme de destruction massive " contre le syndicat, contre la CGT ?

Relisons la " position commune " à propos des délégués syndicaux

Les organisations syndicales répondant aux conditions de l'article 8 ci-dessus peuvent constituer une section syndicale d'entreprise composée de plusieurs adhérents et ayant les mêmes prérogatives qu'actuellement.
0

0

10-1- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, elles peuvent désigner un représentant de la section syndicale remplissant les conditions exigées par le Code du Travail pour être désigné comme délégué syndical mais qui n'exerce pas ses attributions en matière de négociation collective. Ce salarié bénéficie de

la protection contre les licenciements. Il dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de 4 heures au titre de cette fonction.

Si l'organisation syndicale qui a désigné le représentant de la section syndicale n'est pas reconnue représentative dans l'entreprise à l'occasion des premières élections suivant sa désignation, il est mis fin aux attributions de l'intéressé.

10-2- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, elles peuvent désigner un délégué du personnel pour faire fonction de représentant de la section syndicale.

10-3- **Les organisations reconnues représentatives dans les entreprises de 50 salariés et plus[8] peuvent désigner un délégué syndical qui est choisi parmi les candidats ayant recueilli individuellement au moins 10 % des voix aux dernières élections**"

Et voilà le travail !
La présomption irréfragable de représentativité permet pourtant jusqu'à ce jour à toute confédération ou fédération de branche d'avoir des délégués syndicaux dans toute entreprise de plus de dix salariés. La faire sauter, sous couleur de " démocratie sociale ", c'est faire sauter le fait syndical dans de très nombreuses entreprises.

Désormais une organisation représentative au niveau national interprofessionnel pourra être évincée de toute entreprise où, le talon de fer patronal aidant, il sera " vivement conseillé " de voter pour un syndicat-maison, moyennant le chantage patronal à la fermeture. Voilà qui nous rapproche du modèle anglo-saxon type USA évoqué plus haut.

Validation des accords d'entreprise " maisons ".

Voilà ce qu'énonce la " position commune "

4-2 — Afin de permettre le développement de la négociation collective dans les entreprises, un accord de branche étendu, conclu dans les conditions prévues à la sous-section 3 de la section III du chapitre II du titre III du livre II du Code du Travail, peut fixer les modalités de négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical,4 soit avec les représentants élus du personnel (CE ou, à défaut, DUP ou DP), soit avec un salarié de l'entreprise mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les entreprises où les élections de représentants du personnel ont
conduit à un procès-verbal de carence. Cet accord de branche devra préciser les modalités de mise en œuvre des dispositions générales énumérées au 1er alinéa du 4.2.3 ci-après.

4-2-1 - A défaut d'un tel accord de branche conclu au plus tard dans les 12 mois de l'entrée en application du présent accord, des accords collectifs5 pourront être négociés et conclus :

• avec les représentants élus du personnel (CE ou, à défaut, DUP ou DP) dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégué syndical3 ;
• avec un salarié mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative au niveau de la branche dans les entreprises où les élections de représentants du personnel ont conduit à un procès-verbal de carence.

A nouveau, la CGT est poussée par ses négociateurs à se renier en acceptant que des accords d'entreprise puissent être négociés avec des élus du personnel non syndiqués. Voilà qui est propice à l'atomisation des salariés, entreprises par entreprises et à l'émiettement des garanties collectives qui protègent encore les salariés.

Rappelons que dans les entreprises considérées, ces accords feront force de loi. Ils exploiteront, on peut le parier, toutes les possibilités de dérogations aux conventions collectives et au code du travail. Possibilités qui se développent depuis 1982, en rupture avec l'esprit et la lettre de la loi du 11 février 1950.

Dans cet aspect de la " position commune ", on retrouve les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 (voir note de fin n° 3) que la CGT avait dénoncé alors comme propice à la déréglementation, refusant fermement d'y apposer sa griffe.

Une " vraie validation positive " des accords d'entreprise dérogatoires

Pour qui aurait des doutes, l'article 17 de la " position commune " lève toute ambiguïté :

Des accords d'entreprise conclus avec des organisations syndicales représentatives et ayant recueilli la majorité absolue des voix aux élections des représentants du personnel peuvent dès à présent, à titre expérimental, préciser l'ensemble des conditions qui seront mises en œuvre **pour dépasser le contingent conventionnel d'heures supplémentaires prévu par un accord de branche antérieur à la loi du 4 mai 2004**, en fonction des conditions économiques dans l'entreprise et dans le respect des dispositions légales et des conditions de travail et de vie qui en découlent.

A ce coin du tournant, la direction CGT était attendue par le front des organisations syndicales qui rejettent la " position commune ".
Aussitôt, la polémique enfle.

l'UD CGT du Cher, notamment, monte au créneau :

MALLY en tête de Force Ouvrière, prétend que l'article 17 de la position commune " ouvre la voix à négocier le contingent d'heures supplémentaires dans l'entreprise ".
Le mensonge :

l'actuel L3121-12 du code du travail qui date d'une ordonnance du 12 mars 2007, prévoit déjà cette possibilité.

Texte : " *Le contingent annuel d'heures supplémentaires peut être fixé à un volume **supérieur** ou **inférieur** à celui déterminé à l'article L3121-11 par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une **convention** ou un **accord d'entreprise** ou d'**établissement*** ".

La position commune :

En fait, ce n'est pas d'ouverture dont il s'agit mais de contrainte que nous avons imposé.

En effet, nous avons ajouté au texte (article 17) que ce contingent négocié à l'entreprise **ne sera applicable que suite à un accord majoritaire**. Une vraie validation positive. C'est-à-dire un accord signé par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés aux dernières élections professionnelles.

On a bien lu, ces gens-là se vantent d'avoir amendé à la marge (au lieu de la combattre) une ordonnance particulièrement scélérate d'un gouvernement particulièrement réactionnaire. Les salariés qui seront astreints à " travailler plus " (sans forcément gagner plus) au détriment de leur santé et de leur vie de famille, pourront se consoler en se disant que l'accord qui les y contraint est... MAJORITAIRE !

Lorsque Sarkozy pousse un peu trop loin l'avantage en ramenant de 50 à 30% le niveau de représentativité permettant de signer de tels " accords ", Laurence Parisot, chef de file du MEDEF, le sermonne :
"Ce que nous avons fait avec les organisations syndicales, les deux plus grandes, la CGT et la CFDT, c'était extraordinaire. Elles avaient accepté de considérer, qu'enfin, la durée du travail n'était plus un tabou. Elles avaient accepté de dire : c'est quelque chose que l'on va pouvoir négocier par entreprise en négociant librement les contingents d'heures supplémentaires. C'est-à-dire que les organisations syndicales étaient en train de donner un signal extrêmement fort pour, progressivement, branche par branche, par accord de branche, par accord d'entreprise, se défaire des 35 heures. Je crois que ça aurait été beaucoup plus efficace, quand on pense à l'avenir, de bien comprendre cette position et de mettre en œuvre cette

position". (29/06/08)

Visiblement plus finaude que le chef de l'État, Parisot manœuvre pour que ce soit les organisations syndicales elles-mêmes qui fassent le sale boulot d'en finir avec toute législation nationale (interpro et de branche) sur la durée du travail. Qui pourrait en être dupe ?

l'audience aux élections professionnelles est-elle un critère démocratique de représentativité ?

Justifiant sa signature au bas de la " position commune ", la Commission exécutive confédérale de la CGT affirme :

l'audience aux élections professionnelles devient le critère déterminant pour la représentativité des organisations syndicales à tous les niveaux. Tout syndicat légalement constitué pourra exister dans l'entreprise et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles. Seuls ceux obtenant 10% des voix seront admis à siéger à la table des négociations[8].

Là encore, cette " démocratie sociale " est un leurre. Et qui risque fort de se retourner contre le syndicalisme confédéré, au premier chef la CGT.

A moins d'instituer des référendums nationaux, interprofessionnels et par branches de représentativité qui, à l'instar de ce qui se fait dans la fonction publique, donnerait à chaque syndicat des moyens en temps et en sièges dans les instances de négociation proportionnels au nombre de voix, on ne voit pas comment rendre plus démocratique la représentativité telle qu'elle a été définie par la loi de 1950.

Il faut savoir que sont exclus du champ des élections professionnelles dans les entreprises :

Les travailleurs intérimaires, les nouveaux embauchés, les travailleurs licenciés, les salariés des petites entreprises, c'est-à-dire des millions de salariés auxquels il convient d'ajouter les travailleurs sans-papiers.

De plus, les élections professionnelles qui autrefois avaient lieu une fois par an se déroulent dorénavant tous les quatre ans dans le privé. Belle " démocratie sociale " que celle qui espace les échéances électorales pour les délégués des salariés !!!

Qu'est ce que " la reconnaissance des acteurs " ?

En son temps, Lénine avait dévoilé l'existence d'une couche de salariés corrompus :

l'exportation des capitaux procure un revenu annuel de 8 à 10 milliards de francs, d'après les prix et les statistiques bourgeoises d'avant-guerre. Aujourd'hui beaucoup plus, évidemment. On conçoit que ce gigantesque surprofit (car il est obtenu en sus du profit que les capitalistes extorquent aux ouvriers de "leur" pays) permette de corrompre les chefs ouvriers et la couche supérieure de l'aristocratie ouvrière. Et les capitalistes des pays "avancés" la corrompent effectivement : ils la corrompent par mille moyens, directs et indirects, ouverts et camouflés.

Lénine analysait ce phénomène de corruption il y a quasiment cent ans. De nos jours, l'aristocratie ouvrière elle-même, c'est-à-dire la fraction la plus qualifiée, la mieux payée de la classe ouvrière, subit de plein fouet la crise et les attaques patronales et gouvernementales contre la masse salariale. La couche supérieure de l'aristocratie ouvrière est elle-même exposée aux coups.

Ainsi donc, les capitalistes et les banquiers, le gouvernement et les commissaires européens ne peuvent plus s'appuyer désormais sur ces couches de travailleurs " aisés ", pour imposer leurs plans à l'ensemble des salariés. Or, c'est ce qui transpire entre les lignes de la " position commune " (qui est en dernière instance la " position commune " du MEDEF), le patronat et l'Etat bourgeois, Sarkozy et Parisot ont besoin de syndicats " associés " aux restructurations, licenciements, aux aménagements sans fin du temps de travail et à tous les plans de réduction des coûts du travail. Tous les salariés ont pu constater que Sarkozy ne pouvait faire passer ses réformes sans la participation de plus en plus actives des directions syndicales (singulièrement la direction centrale de la CGT). La réforme des régimes spéciaux de retraite est là pour témoigner de cette politique de trahison quotidienne et de reniements successifs impulsée par Thibault-Le Duigou-Dumas, véritable " troïka " qui s'élève au dessus de l'appareil de cette centrale et le discipline derrière l'intérêt général bien compris des capitalistes et des banquiers, agissant comme la courroie de transmission et les relais de Sarkozy au sein de la CGT.

Sarkozy et Parisot cherchent à suppléer à la décomposition de l'ancienne aristocratie ouvrière (et de sa couche supérieure) en cherchant à susciter une nouvelle couche de salariés bénéficiant d'un traitement de faveur, d'avantages distincts de l'ensemble des salariés de leur entreprise, de leur branche et de leur catégorie. Une couche spécifique de salariés sur laquelle pourront s'appuyer les dirigeants de syndicats de plus en plus dociles, apprivoisés, domestiqués. Dans le jargon de la " position commune ", cela s'appelle " la reconnaissance des acteurs ".

Comme toujours en pareil cas, l'enfer est pavé de bonnes intentions. l'intention affichée est de protéger les délégués et représentants du personnel vis-à-vis du risque de discrimination syndicale et de faciliter leur formation syndicale

Un certain nombre d'actions positives devra être mis en oeuvre dans les entreprises visant à :

-**faciliter la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs ;
-**garantir la mise en oeuvre de l'égalité de traitement (en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière...) entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise ;
-**prendre en compte l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé ;
-**moderniser les conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.

Soit. Mais que signifie " prendre en compte l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé " ? Cela veut dire que " l'expérience acquise " comme délégué sera un " plus " pour " dérouler " plus vite. Il ne s'agit plus ici de prévenir la discrimination d'un syndicaliste, sanctionné dans sa carrière professionnelle parce qu'il est délégué mais de donner une " prime " au déroulement de carrière du responsable syndical.

Continuons :

Pour faciliter les parcours professionnels des salariés ayant eu un engagement syndical de longue durée, il précisera les conditions dans lesquelles une fondation dénommée "Fondation du Dialogue Social" sera créée pour prendre toute initiative destinée à favoriser le dialogue social et en particulier pour faciliter le retour à une activité professionnelle, prenant en compte l'apport des responsabilités syndicales exercées, des personnes ayant exercé des fonctions au sein d'organisations syndicales ou patronales.

Par ailleurs, dans le cadre du bilan de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux adopteront les dispositions nécessaires pour que les acteurs syndicaux bénéficient, en matière de formation, des dispositifs réservés aux publics prioritaires.

Là encore, au départ, une intention louable : permettre à un permanent de reprendre son travail normalement sans être lésé en quoi que ce soit. Mais toujours pareil : en " *prenant en compte l'apport des responsabilités syndicales exercées, des personnes ayant exercé des fonctions au sein d'organisations syndicales ou patronales*. ". On peut imaginer que le permanent " réinséré " va être agent de maîtrise s'il était initialement ouvrier ou cadre s'il était " maîtrise ".

Quant à l'article 12 intitulé " Développement des adhésions aux organisations syndicales ", il vaut son

pesant d'or, en particulier l'alinéa 2 :

La réservation de certains avantages conventionnels aux adhérents des organisations syndicales de salariés constitue, sous des formes différentes, une piste à explorer de nature à développer les adhésions syndicales. Sans en négliger l'extrême complexité, elle ne saurait être écartée par principe.

En France, l'adhésion au syndicat est un acte libre et volontaire qui n'est assorti d'aucun avantage particulier. Dans d'autres pays, l'adhésion au syndicat permet de bénéficier de la mutuelle du syndicat et autres avantages que lui accordent le syndicat. La " position commune " nous renvoie à tout autre chose : l'octroi d'avantages spécifiques par l'entreprise aux syndiqués. On imagine la suite : des gens qui adhèrent au syndicat non pas pour être défendus ou même bénéficier d'une caisse mutuelle de solidarité dirigée par le syndicat mais pour bénéficier de " certains avantages " réservés aux syndiqués par le patron !!!

Cela n'a même rien avec le soulagement fiscal des cotisations syndicales, par ailleurs discutable, qui ne fait qu'amortir en partie la cotisation sans donner outre mesure un avantage particulier au syndiqué.

En son temps l'enseigne Mammouth avait créé, selon la pub, une nouvelle race de magasins. Ici, on nous prépare une nouvelle race de syndiqués ramasse-miettes (ou mange-merde ?) pour qui le syndicat devient un moyen de " faire carrière " au détriment des collègues puis d'être " reconnu " par le patron comme acteur du dialogue social. Bientôt, ça fera bien sur un CV d'indiquer " délégué du personnel de 2008 à 2012 "...

Financement : Tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil

La " position commune " indique que " les cotisations provenant de leurs adhérents doivent représenter la partie principale de leurs ressources car elles constituent la seule véritable garantie d'indépendance ". Puisqu'on vous le dit ! Mais, on aura compris, cette belle profession de foi indépendante et démocratique n'interdit rien et surtout pas " les sources de financements différenciés ". Ainsi, Pour la CGT, cette proportion se monte à près de 72% pour l'année 2006(. Quid des 28% de financement " hors cotisations " ? Réponse CGT : *Les moyens syndicaux complémentaires aux cotisations des syndiqués trouvent leur légitimité dans le fait que les syndicats remplissent des fonctions d'intérêt général au bénéfice de l'ensemble des salariés, syndiqués ou non*[9].

Outre les subventions régionales, locales " légitimées " par " les fonctions d'intérêt général ", les confédérations, il existe celles " relevant du paritarisme " comme le signale la " position commune " dues à la cogestion d'organismes divers d'études et de formation. En tout bien, tout honneur. Même la morale est sauve. l'indépendance efficiente, beaucoup moins !

D'ailleurs, si l'Etat et les patrons revendiquent, avec la complaisance des directions syndicales, un droit de regard sur les finances sur les comptes des syndicats, c'est bien parce qu'ils y contribuent, à ces finances ! A partir du moment où l'Etat peut mettre son nez dans les rouages du fonctionnement des syndicats de salariés, leur indépendance se réduit à une peau de chagrin que l'on peut placarder sur le fronton de la bourse du travail : cela fera aussi joli que " liberté-égalité-fraternité " sur le fronton des édifices publics " républicains "

De la " position commune " à la loi

Sans surprise, la loi portant " *rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail* " a été adoptée par les députés et les sénateurs.

Sans surprise, cette loi particulièrement scélérate exploite le filon de l'article 17 de la " position commune " au sujet des accords d'entreprises dérogatoires aux contingents d'heures sup. (Voir plus haut).

Sans surprise, cette loi destructrice élargi la brèche ouverte par la " position commune ". Nous y reviendrons dans un prochain dossier de La Commune. Mais, il convient de relever la disposition suivante :

La durée du travail de tout salarié peut être fixée, même en l'absence d'accord collectif préalable, par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. l'accord du salarié est requis. La convention de forfait est établie par écrit.

C'est le retour au contrat individuel de travail, ni plus, ni moins. On ne peut donc être que d'accord avec Maryse Dumas lorsqu'elle s'exclame : " **Le salarié totalement soumis au bon vouloir de l'employeur** ". (12) Mais, il fallait y penser avant, madame Dumas. Avant de " valider " la " position commune " qui a ouvert cette brèche.

Notre position

Le mouvement ouvrier a mené un combat séculaire, âpre et systématique, pour en finir avec les " contrats de louages de service " et imposer les contrats collectifs de travail qui limitent l'exploitation et aide à surmonter la concurrence entre salariés en lui opposant le principe : à travail égal, salaire égal.

La classe ouvrière a lutté opiniâtrement pour se doter de syndicats libres fédérés et confédérés selon le principe de la Charte d'Amiens adopté par la CGT en 1906, basés sur la reconnaissance de la lutte des classes.

La loi du 11 février 1950 et les principes de représentativité des syndicats qui en découlent (dont la présomption irréfragable de représentativité) sont un sous-produit de la lutte révolutionnaire des travailleurs, des salariés pour leur affranchissement, contre l'exploitation capitaliste et ses conséquences.

Toutes les lois, ordonnances qui dérogent à cette loi, la contournent et la détournent doivent être purement et simplement abrogées. A commencer par la loi Fillon de 2004 sur le " dialogue social " que les négociateurs CGT ont entérinée, avalisée et avalée, en prétendant l'amender à la marge. A commencer par la nouvelle portant *rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*

Le devoir des directions syndicales est de défendre le principe acquis par la loi du 11 février 1950, à savoir : **une convention collective doit être au moins aussi favorable que la loi, un protocole d'accord signé dans une entreprise doit être au moins aussi favorable que la convention collective à laquelle elle adhère (ou à laquelle elle est assujettie, en cas de convention " étendue ")**

Les négociations globales (sur tous les aspects des conditions de travail, temps de travail et effectifs) par entreprises et bassins d'emplois, (en dehors des négociations au cours des grèves partielles) ont été introduites par les lois Auroux en 1982 (sous le gouvernement d'Union de la Gauche Mitterrand-Mauroy incluant 4 ministres PCF), elles sont propices à l'atomisation des travailleurs, à l'éclatement de leurs garanties collectives et au retour au contrat individuel de travail, elles sont nocives.

S'agissant de la question " accords minoritaires " ou " accords majoritaires ", elle est faussée d'avance. Si un accord, signé dans une branche ou une entreprise publique par une organisation syndicale minoritaire, est plus favorable aux salariés que la loi ou la convention collective considéré, où est le problème ?

Février 2009

1. Mouvement Républicain populaire, parti de la droite démocrate-chrétienne dont Bayrou est l'un des " descendants ".
2. La CFTC, née en 1919, s'est transformée en CFDT en 1964 mais une minorité a maintenu la CFTC et en a conservé l'appellation. La CFDT n'est autre que la CFTC " déconfessionnalisée " et ses statuts se réfèrent toujours à " l'humanisme chrétien" que la CFTC oppose en tout lieu et en tout temps à la lutte de classes.
3. L'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, signé par toutes les organisations syndicales sauf la CGT et la CGT-FO, opposées à une remise en cause du monopole syndical, permet la négociation dans les entreprises de plus de 10 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel faisant fonction de délégués syndicaux. Des accords de branche peuvent autoriser la conclusion d'accords collectifs

dans ce type d'entreprise soit avec des salariés mandatés à cet effet par une organisation syndicale, soit avec des représentants élus du personnel, sous réserve d'une validation des accords d'entreprise ainsi signés par une commission paritaire de branche.1. La loi du 12 novembre 1996 transcrit l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif aux négociations collectives (recours à la technique de l'accord dérogatoire pour substituer à la loi, à titre expérimental, des règles relatives à l'élaboration même de cette source particulière du droit du travail que sont les accords collectifs d'entreprise). 2. La possibilité de négociations d'entreprises dérogatoires au code du travail et aux conventions de branche sera reprise dans la loi du 16 juillet 2001 (gouvernement gauche plurielle Jospin/Voynet/Buffet) sur la négociation collective 3. l'ordonnance du 16 janvier 1982 sur les " 39 heures " introduisait déjà des dérogations en matière d'aménagement du temps de travail (modulation des horaires sur la semaine) les lois Aubry sur les " 35 heures " (1998 et 1999) en ont encore rajoutés en privilégiant les négociations dérogatoires aux décrets de 1936/37/38 qui réglementent le temps de travail dans les entreprises (modulation d'horaires sur la semaine, le mois, l'année). Le tout pour stimuler la flexibilité du temps de travail.

4. Les Documents de travail du Sénat, Série Législation Comparée n°87 Mars 2001, La Représentativité des syndicats de salariés.

5. Irréfragable signifie : irréfutable, incontestable.

6. Henri Krasucki. Syndicats et Lutte de classes ; Editions Sociales. 1969

7. Le Robert de poche. 1995.

8. Source : site la cgt, mot clé : "représentativité" (http://www.cgt.fr)

9. Entretien avec Maryse Dumas dans l'Humanité du 10 juillet 2008.

Modifié le mardi 27 novembre 2012

Voir aussi dans la catégorie La lettre de liaison

La matrice d'une loi anti-syndicale

A l'issue de longues semaines de négociations (qui se sont tenues à la demande de Sarkozy), la CFDT, la direction confédérale CGT et le MEDEF ont pris une position commune sur " la... »

---

l'appel de la LCR à un nouveau parti : Le parti des bobos et des gogos ?

La lettre d"Info en PDFDepuis quelques années, la LCR- section française du Secrétariat Unifié (SU) semble connaître une nouvelle jeunesse. Cette organisation qui existe, en tant que telle,... »

Allons-y !

Comme annoncé dans notre précédent numéro, nous rendons compte du débat interne dans notre organisation sur l'attitude adopter à propos de la constitution du Nouveau parti anticapitaliste... »

SCHIVARDI, le génie (de village).

A quelques jours du premier tour de la Présidentielle 2007, et après avoir analysé les programmes de la plupart des candidats (cf. La Commune n°64 et 65) il nous a semblé qu'il ne fallait pas... »

Lettre de liaison n° 4 de La Commune

Tout s'accélèreComme l'indique l'éditorial de notre journal de mars : " La lutte pour rejeter le traité est bien entendu indissociable de celle pour le retrait du projet de la loi Fillon, pour la... »

Lettre de liaison n° 3 de La Commune

Tous les partis sont aujourd'hui rattrapés par la crise politique. On l'a vu pour l'UMP, littéralement explosée. On l'a vu pour le I où, de surcroît, Le Pen ne parvient pas à évincer ses... »