Extrait du Le Vénissian

http://levenissian.fr/Position-commune-sur-la

Position commune sur la "représentativité syndicale" : grave étape d'un syndicalisme de lutte vers un syndicalisme de compromis

Date de mise en ligne : samedi 24 mai 2008

- Vie politique - Luttes et résistances -

Copyright © Le Vénissian - Tous droits réservés

Voilà des années que le patronat et les gouvernements nous rabattent les oreilles sur le « dialogue social », l'essor de la « démocratie sociale ». La réalité tranche avec ces envolées : licenciements, délocalisations, blocage des salaires, démantèlement des service public, du statut des fonctionnaires...

Aujourd'hui Sarkozy se réjouit que « le dialogue social n'a jamais été aussi dense ni aussi constructif en France qu'au cours des derniers mois » et se félicite de la « position commune » sur la « représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme », adoptée le 9 avril par des représentants syndicaux et patronaux.

L'enthousiasme présidentiel rejoint celui du Medef qui salue « un texte historique, innovant et équilibré ». Cette convergence ne surprend pas. De façon plus inhabituelle, elle s'étend à la CFDT et surtout à la CGT dont la direction s'apprête à ratifier majoritairement le texte.

Comment imaginer une « position commune » avec le Medef au moment où la situation exige de faire converger les luttes, la riposte des salariés du privé et du public ? Comment admettre que le Medef dicte ses conditions sur des dispositions qui ne concernent que les syndicats de salariés ?

Le texte de cette « position commune » ne doit surtout pas passer inaperçu.
Militants politiques communistes à l'entreprise, il doit retenir toute notre attention. Parce que nous sommes tous également militants syndicaux, pour la plupart à la CGT. Mais aussi à titre de militants politiques décidés à animer la lutte des classes sur le lieu de l'exploitation.

L'analyse du texte confirme l'inquiétude intuitive ! Il porte sur des aspects différents de l'activité syndicale. Mais dès le préambule, paraît l'idéologie du texte : la négation de l'affrontement de classe et du rapport d'exploitation dans l'entreprise. On y lit que syndicats et patrons s'entendent pour « développer le dialogue social au regard des évolutions actuelles de la société et de ses composantes économiques et sociales ».

Validation des accords : une fausse avancée

Ne nous laissons pas illusionner : un accord d'entreprise, de branche, national est fondamentalement l'expression du rapport de forces dans l'entreprise, la branche et le pays, du niveau des luttes. Les postures de l'éventail des organisations réformistes n'en sont que le reflet de l'action des travailleurs et de leurs organisations de classe.

Ceci étant rappelé, la possibilité actuelle d'adoption d'un accord par la signature d'une seule organisation syndicale, largement instrumentalisée par le patronat, n'en est pas moins inacceptable.

Le texte envisage une modification des conditions de validation des accords. L'amélioration n'est qu'apparente. Les syndicats signataires devront représenter au moins 30% des voix aux élections professionnelles pour que l'accord soit validé. C'est déjà le cas en général. A la RATP, ce système existe déjà (35%) et la direction trouve sans mal les signataires...

Copyright © Le Vénissian

En revanche, les possibilités d'opposition des organisations syndicales majoritaires ne sont pas améliorées. L'article 6 est même encore plus restrictif. Un accord, une fois adopté, ne pourra être dénoncé, qu'à l'unanimité des organisations reconnues représentatives.

Le Medef a mis des garde-fous. Il amène les syndicats à la logique de compromis mais la « position commune » lui confère de nouvelles possibilités d'influence sur les syndicats.

C'est ainsi que nous interprétons la refonte des règles de représentativité syndicale. Rien ne justifie qu'elle soit associée à la nouvelle validation des accords.

Nouvelle définition de la « représentativité syndicale » : un vrai recul pour un syndicat de classe

Aujourd'hui, héritage de l'après-guerre, quatre confédérations syndicales, CGT, CFDT, FO et CFTC (+ CGC pour les cadres) sont reconnues représentatives à tous niveaux. Elle bénéficient d'une « présomption irréfragable » de représentativité ; ce qui leur permet notamment de désigner dans toute entreprise un délégué syndical disposant de protection, d'heures de délégation, d'une capacité à négocier. Les autres syndicats doivent faire la démonstration de leur représentativité.

La « position commune » supprime la présomption irréfragable. La représentativité sera réexaminée périodiquement (article 1) selon 7 critères dont « l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles » et la « transparence financière ».

Du point de vue du syndicat de classe, tel que nous concevons la CGT, ces nouveaux critères constituent un recul. La représentativité nationale de la CGT est un fait incontestable. Demain, dans certaines branches et entreprises l'implantation de la CGT (délégués syndicaux) sera handicapée par le seuil de 10% (8% au niveau national) qui serait désormais nécessaire pour être reconnu. Ce sera particulièrement le cas dans des entreprises, notamment des PME, où le patronat et les syndicats de collaboration disposent des plus grands moyens de pression.

On ne voit pas par ailleurs l'intérêt pour les révolutionnaires à pousser les organisations syndicales réformistes à se regrouper.

Le caractère déterminant des résultats électoraux amènera les syndicats à faire rentrer les salariés dans des pratiques délégataires sinon électoralistes. Et renforcera les patrons ! Chaque travailleur sait combien les élections professionnelles sont placées sous influence (contrairement aux prud'homales). Le Medef se félicite que le texte impose aussi que les délégués syndicaux soient désignés parmi les candidats.

La « position commune » institutionnalise ces pratiques syndicales et en fait l'élément structurant de l'activité syndicale, aux dépens de la construction de rapports de forces et de la lutte.

Des syndicats institutionnellement, financièrement, sous influence patronale !

Connaissons-nous un patron qui soutient et finance un syndicat de lutte de classe ? L'expérience du mouvement ouvrier nous apprend que tout droit syndical ne peut être le résultat que d'âpres luttes et que le patronat s'efforce immédiatement de le retourner à son profit.

Dans le cas présent, l'article 12 invite les entreprises à « apporter des moyens aux organisations syndicales de

Copyright © Le Vénissian

salariés » qui « devront prioritairement prendre des formes favorisant l'adhésion, telles que des formes d'abondement de celle-ci » (ex : le chèque syndical). Le même article envisage la possibilité de « réserver certains avantages conventionnels aux adhérents des organisations syndicales » comme « piste à explorer de nature à développer les adhésions ». Comment continuer à parler d'indépendance, de liberté syndicale ?

Symbole et instrument de cette collaboration entre patronat et syndicat, l'article 13 prévoit même la création d'une « Fondation du dialogue social ». Tout un programme !

Le souci, apparemment louable, de « transparence financière », qui deviendrait condition de la reconnaissance de la représentativité, conduit en fait à une mise sous tutelle des organisations syndicales. On notera ainsi que l'article 1-5 prévoit qu'elle s'exerce au niveau confédéral, fédéral ou régional, ce qui limite l'autonomie des unions départementales, locales ou des syndicats d'entreprise. Un moyen de contenir l'autonomie du syndicalisme de proximité.

Les normes de certification des comptes sont par ailleurs renvoyées à la loi que concocte Xavier Bertrand. Le pire est à redouter.

Le Medef explique pourquoi le texte s'intitule « position commune » et non « accord » : pour que le gouvernement dans sa loi ne soit pas tenu d'en respecter la lettre. Il aura notamment loisir, s'appuyant sur la légitimité que les signataires lui auront donnée, d'imposer une nouvelle « hiérarchie des normes », privilégiant le « contrat » sur la loi, l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, en un mot les échelons où la dictature patronale pèse le plus fortement.

L'article 17 ouvre la voie. Il prévoit « qu'à titre expérimental », des accords d'entreprise puissent déroger aux plafonds du contingent d'heures supplémentaires fixés par des accords de branche. Autrement dit, l'une des dernières dispositions acquises avec les 35 heures est remise en cause. De l'expérimentation à la règle : combien de temps ?

Après un tel examen, encore très partiel, on ne peut que s'interroger sur la décision majoritaire des organes dirigeants de la CGT de ratifier ce texte, de le faire aussi vite sans lancer le débat de fond auprès des syndiqués. On ne peut s'empêcher de faire le lien avec plusieurs expériences récentes marquant la mutation du syndicat historique de lutte de classes engagée par sa direction.

Dans la suite d'une évolution impulsée par la direction de la CGT

Après le 48ème congrès de la CGT, le mot « compromis » figurait dans le projet de résolution. Maryse Dumas, secrétaire confédérale a déclaré après son rejet par les délégués : « les mots ont leur histoire. Certains délégués sont favorables à la démarche de négociation, mais pas au « compromis. » C'était la première fois que le terme était employé dans un document d'orientation. Il a fait débat. Au prochain congrès, il choquera moins. »

Nous avons été confrontés ces derniers mois, sur des sujets politiques très importants, à la manifestation de ces nouvelles pratiques syndicales. Sur la question des retraites et de la remise en cause des régimes spéciaux, préalable à la nouvelle phase du démantèlement de l'ensemble du système par répartition, la négociation entreprise par entreprise, proposée par les directions syndicales, a interrompu la grève de novembre. Objectivement, sans aucun résultat sur les revendications que les grévistes portaient.

La loi actuellement en discussion sur le contrat de travail porte une régression sociale et démocratique historique. Le gouvernement (et le PS) s'appuie sur l'accord du 11 janvier 2008 entre patronat et 4 centrales syndicales pour la

Copyright © Le Vénissian

faire passer (ne pas s'y opposer). La CGT n'a pas signé l'accord mais a accepté de négocier « a priori » le recul social.

Ne doit-on pas voir une adaptation du patronat correspondant à la mutation de la direction de la CGT ? On avait du mal à imaginer que le souci de probité motive l'activisme de Mme Parisot contre M. Gautier-Sauvagnac. L'éviction des anciens cadres de l'UIMM marque vraisemblablement un passage :

d'une culture patronale de « partenariat » avec des syndicats réformistes minoritaires, qui a succédé au paternalisme d'antan vers 68, à une culture de cogestion avec l'ensemble des syndicats dont la CGT. Exit Gautier ! Mais pas les salariés militants de classe !

Aujourd'hui que faire ?

En tant que militants politiques, il ne nous appartient pas d'intervenir en tant que tel dans les débats syndicaux. Malgré la précipitation, la ratification de la « position commune » a rencontré l'opposition de plusieurs fédérations et unions départementales CGT. Nous le constatons avec satisfaction.

Il nous appartiendra d'intervenir fortement sur le projet de loi du gouvernement qui émanera de ce texte. Nous le jugerons et le combattrons sur le fond et non sur la qualité historique des signataires.

Dès à présent, sur les dossiers politiques imminents comme les retraites, l'assurance chômage, nous ne saurions nous aligner, dans notre action dans le monde du travail, sur la logique de négociation du moindre mal. Pas de courroie de transmission à l'envers !

Copyright © Le Vénissian