



POURQUOI FO NE SIGNE PAS LA «POSITION COMMUNE SUR LA REPRESENTATIVITÉ»

Si FO était d'accord pour actualiser et réviser de manière régulière la représentativité des syndicats pour tenir compte de l'évolution de leur influence, ce n'était pas pour échanger de nouvelles règles du jeu contre un recul des droits des salariés, des droits syndicaux et de la démocratie.

ACCORDS MAJORITAIRES OU DROITS MINORITAIRES?

Jusqu'alors cette question n'était pas posée! La législation prévoyait que la négociation dans l'entreprise ne pouvait qu'améliorer les dispositions des conventions collectives nationales de branche. Et les conventions collectives nationales devaient elles – mêmes respecter les dispositions des accords interprofessionnels.

Ce principe, dit de faveur (ou hiérarchie des normes), protégeant et améliorant les droits du niveau national au niveau de l'entreprise, visait à assurer un socle d'égalité des droits des salariés (grandes ou petites entreprises) ainsi que le progrès social par la négociation collective.

Mais ce principe a été battu en brèche par la **loi Fillon de mai 2004** sur le dialogue social. Elle a ouvert la possibilité d'accords dans les entreprises dérogeant, pour les affaiblir, aux droits et garanties des conventions collectives nationales. Pour faire passer la pilule, en quelque sorte, on a inventé la notion d'accords majoritaires (majorité relative à 30% dans un premier temps).

ACCORDS DÉROGATOIRES: L'ACCORD MAJORITAIRE PROTÈGE-T-IL?

Là encore la question ne se pose pas quand tout va bien. N'oublions qu'il y a peu les élections professionnelles (DP et CE) étaient organisées tous les ans ou tous les deux ans dans les entreprises et que la démocratie a donc toujours joué son rôle vis-à-vis du comportement des syndicats.

Dans la réalité, quand la direction, l'employeur ou les financiers menacent par exemple de délocaliser l'activité et les emplois l'accord majoritaire ne protège pas, en particulier quand on accepte le principe d'accords dérogatoires.

Les employeurs ont compris que cela devient un moyen de contourner les syndicats et les droits prévus par les conventions collectives:

«Vous acceptez mes conditions – augmentation du temps de travail, flexibilité accrue, augmentation de la productivité, suppression ou diminution de telle ou telle prime, blocage des salaires – ou je suis obligé de fermer et de délocaliser l'activité face à la concurrence mondiale ou parce que les financiers exigent un taux de rentabilité plus grand» et, si les syndicats ne s'y prêtent pas, on fait un référendum! N'entend on pas régulièrement ce type d'argument désormais?

On comprend donc pourquoi le **MEDEF** est si demandeur. Il ne s'agit pas du tout d'un accès soudain de démocratie. D'ailleurs, entre-temps et contre l'avis de FO, la période entre les élections dans les entreprises a été portée à quatre ans, réduisant ainsi l'expression des salariés.

L'objectif des employeurs depuis **Seillière** et la transformation du CNPF en MEDEF, est de renvoyer au maximum la négociation au niveau des entreprises et de réduire ainsi la portée des conventions collectives nationales.

Il s'agit de soumettre un peu plus encore les salariés aux impératifs des actionnaires, en les livrant au chantage constant à la fermeture ou à la délocalisation, sous le masque d'une négociation plus démocratique.

La CGT-FO n'entend pas se prêter à de telles mises en cause: telle est la raison principale de son refus de signer la «position commune».

RECU DES DROITS DES SALARIÉS

35 heures: Les signataires se sont pliés à l'objectif des employeurs et de M. Fillon, aujourd'hui Premier ministre: l'entreprise pourra déroger à l'accord de branche pour dépasser le contingent d'heures supplémentaires, par accord majoritaire dans l'entreprise.

Demain, par accord majoritaire, on pourra déroger à tout comme le souhaitaient en 2004 MM. Seillière et Fillon (ministre du Travail).

C'est la fin programmée des conventions collectives de branche qui assurent le minimum d'égalité de droit entre les salariés quelles que soient la taille et la localité de l'entreprise.

C'est le choix du modèle dit anglo-saxon où tout se négocie dans l'entreprise, sans la protection minimale de la branche. C'est finalement, à travers le chantage à l'emploi où la menace de délocalisation, le patron qui décidera!

RECU DU DROIT SYNDICAL

Pour créer un syndicat dans l'entreprise et désigner un délégué qui puisse avoir le droit de négocier, il faudra attendre les élections des DP ou au CE (cela peut durer 4 ans!).

Et si le syndicat n'atteint pas 10% à ces premières élections – mais il n'aura pas eu la possibilité de participer aux négociations! – le représentant de la section syndicale est **automatiquement** «démis de ses fonctions» et ne sera pas protégé d'un licenciement.

C'est de fait rendre encore plus difficile la création de syndicats dans les PME!

Dans les entreprises sans délégué syndical, on généralise la négociation directe avec les élus des personnels ou les salariés mandatés qui ne bénéficient pas des informations et services juridiques des confédérations syndicales et de leurs fédérations professionnelles.

RECU DE LA DÉMOCRATIE

La représentativité patronale serait-elle au dessus des lois?

Pourquoi le MEDEF a-t-il refusé que cette question soit posée? Or il existe aujourd'hui plus de confédérations patronales que de syndicats de salariés.

La «démocratie sociale»?

Aujourd'hui on interdit aux salariés des TPE, aux chômeurs et aux retraités le droit de voter pour la représentativité syndicale. Même le seul test national, les élections prud'homales, ne sont pas évoquées. Imagine-t-on les élections présidentielles réservées aux seuls habitants des villes de plus de 10 000 habitants?

C'est pourtant ce qui est proposé par les signataires.

Il s'agit avant tout d'arrangements entre appareils visant à renouveler le paysage syndical.

Quelles que seront les suites, Force Ouvrière continuera de tenir toute sa place.

FO est née de la volonté de défendre les libertés individuelles et collectives et l'indépendance syndicale, pour la solidarité et le progrès social.

Nous continuerons.

NE RESTEZ PAS SANS VOIX!

FO: des hommes et des femmes libres dans un syndicat libre et indépendant.

<http://www.force-ouvriere.fr/>