



*Refonder la légitimité des syndicats*

# Election de représentativité et accord majoritaire

## Sommaire

### Contacts Service de presse

Thierry Mestre  
01 42 03 80 06  
atdepresse@  
cfdt.fr

### Secrétariat

Elisabeth  
Galton  
01 42 03 80 12  
Fax  
01 42 03 81 44

### CFDT

4, bd. de  
la Villette  
75955 Paris  
Cedex 19

#### ■ *LE DIAGNOSTIC : Pages 2 à 4*

*Pourquoi changer ? Notre système est caduque*

- **Le handicap social français**: faible taux de syndicalisation, désunion, représentativité remise en cause
- Asseoir la légitimité des syndicats sur

#### **des critères incontestables**

- Passer d'une culture d'opposition à **une culture d'engagement**

#### ■ *LES PROPOSITIONS DE LA CFDT : Pages 5 à 7*

*Refonder la légitimité syndicale*

- **Des accords majoritaires**
- **Une élection de représentativité, le même jour**, dans toutes les entreprises d'une même branche, durant la même période.

- Notre système de représentativité est caduque

# Le handicap social français

## ➤ Le taux de syndicalisation est faible

Trop de salariés demeurent en position de spectateurs de l'action syndicale, alors que de leur adhésion dépend la légitimité des syndicats, leur capacité à peser sur les choix des employeurs, sur les mutations du travail et de la société, autrement dit leur capacité à défendre leurs intérêts.

## ➤ La désunion est encore trop souvent la règle et le syndicalisme français poursuit son émiettement

## ➤ Les règles de représentativité sont régulièrement contestées, ce qui affaiblit un dialogue social déjà insuffisant

### Notre système accumule les contentieux

La « représentativité prouvée » (par le recours à la justice), rendue possible par la jurisprudence, mine la "représentativité présumée" (dont bénéficient depuis 1966 les cinq confédérations CFDT CGT FO CFTC et CGC). Cette évolution ébranle l'objectif même de la loi qui vise à définir de manière stable les acteurs du dialogue social.

## ➤ La contestation des accords devant les tribunaux par des syndicats non signataires fait du juge l'arbitre du dialogue social.

- Elle favorise aussi le recours systématique au référendum d'entreprise, au risque d'en faire perdre la maîtrise aux syndicats au bénéfice des employeurs.

■ Notre système de représentativité est caduque

# Asseoir la légitimité des syndicats sur des critères incontestables

## ➤ Les partenaires sociaux ont plus que jamais un rôle à jouer

Acteurs de terrain, les partenaires sociaux doivent faire la preuve de leur efficacité à maîtriser les mutations en cours dans le monde du travail et dans la société, et à trouver des solutions qui dans le cadre de principes communs prennent en compte des situations différentes. Car les réponses standard contribuent aujourd'hui à creuser les inégalités.

La confrontation naturelle entre syndicats et patronat, qui représentent des intérêts divergents dans la société, est gage d'efficacité lorsqu'elle débouche sur un accord contractuel émanant de signataires dont la légitimité ne peut être contestée.

## ➤ Leur légitimité repose principalement sur le nombre d'adhérents et leur audience électorale auprès des salariés

Le nombre d'adhérents est pour la CFDT déterminant car un syndicat sans adhérents est une coquille vide, sans base sociale, donc sans force ni indépendance.

Aujourd'hui, la CFDT propose de faire de l'audience électorale un critère à part entière de représentativité syndicale dans les entreprises, les branches et au niveau national.

■ Notre système de représentativité est caduque

# Passer d'une culture d'opposition à une culture d'engagement

*Notre système de représentativité encourage un jeu de rôles figé entre syndicats signataires et non signataires, dont les employeurs sont souvent les seuls bénéficiaires.*

**Aujourd'hui, la règle de l'unicité de signature, suffisante pour rendre un accord valide aux yeux de la loi, permet :**

- à tous les syndicats (quels qu'ils soient), même en position minoritaire, d'engager l'ensemble des salariés
- aux employeurs de trouver presque à tout coup un ou des signataires, sans que ceux-ci représentent une majorité de salariés.
- Cette règle qui a maintenu, dans un système figé, un minimum de vie contractuelle, trouve ses limites.

➤ **Un autre système peut encourager d'autres comportements.**

■ Les propositions de la CFDT

# Des accords majoritaires

*La CFDT propose que la validité d'un accord repose sur la signature d'un ou de plusieurs syndicats représentant 50 % au moins des salariés.*

➤ **Cette nouvelle règle renforcera le lien entre les salariés et les syndicats.**

- Les salariés choisiront le ou les syndicats qui négocieront avec les employeurs.
- Les syndicats qu'ils signent ou pas un accord, devront le justifier devant les salariés.
- Elle favorisera la coopération syndicale et incitera tous les syndicats à jouer le jeu de la négociation.
- Elle induira ainsi un rééquilibrage des pouvoirs entre la partie syndicale et la partie patronale.

*Au total, plus d'efficacité  
et de démocratie sociale*

■ Les propositions de la CFDT

# Une élection de représentativité,

*dans toutes les entreprises d'une même  
branche, dans la même période*

➤ **Une photographie, à tous les niveaux  
(entreprise, branche, interprofessionnel)  
de la représentativité syndicale**

Aujourd'hui, on ne connaît pas la représentativité des syndicats dans les branches professionnelles du secteur privé, au contraire du secteur public où les élections à des commissions paritaires servent de test de représentativité.

La CFDT propose que les salariés votent pour une élection de représentativité, durant la même période, dans toutes les entreprises d'une même branche (le terme de branche désigne ici le champ d'application d'une convention collective).

On connaîtrait ainsi régulièrement (périodicité à fixer) la représentativité de chaque syndicat dans chaque entreprise (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui) et, par addition des votes de toutes les entreprises, dans la branche concernée.

➤ **Il s'agit pas d'éliminer des négociateurs mais de  
mesurer l'audience électorale de chacun d'entre eux**

Ce vote de représentativité se fait sur le délégué syndical, ou à défaut sur un délégué du personnel (DP), ou un élu présenté sur liste syndicale.

*Désigné par le syndicat, le négociateur sera en outre  
"adoubé" par les salariés de l'entreprise, ce qui lui  
confèrera une double légitimité*

■ Les propositions de la CFDT

# Un jeu électoral ouvert à tous les syndicats

Aujourd'hui, les cinq confédérations ont un droit automatique à se présenter aux élections, les autres syndicats doivent faire la preuve de leur représentativité devant la justice.

➤ **Les contentieux entre syndicats font du juge l'arbitre du dialogue social. Pour la CFDT, ce sont les salariés qui doivent donner leur légitimité à chacun.**

Elle propose donc d'ouvrir à tous les syndicats légalement constitués le jeu électoral dans un scrutin à un seul tour, ouvrant ainsi la voie à la généralisation de la représentation collective syndicale.

➤ **Qu'est ce qu'un syndicat ?**

-**Le syndicat est un groupement de personnes ayant la personnalité morale**, distinct d'autres personnes morales : les associations, les partis politiques, les sociétés (SA, SARL...), les comités d'entreprise...

-**L'objet du syndicat est défini à l'article L. 411-1 du code du travail** : " Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts ".

-**La constitution des syndicats est libre mais soumise au respect de quelques règles de forme**. La principale est le dépôt des statuts et des noms des dirigeants à la mairie de la commune où le syndicat a son siège. Ce dépôt doit être renouvelé lors de toute modification statutaire ou de direction. Lors de ce dépôt un récépissé apporte la preuve que la formalité a été accomplie.