

Représentativité patronale enfin en débat ?

La conférence sociale des 20 et 21 juin prochains abordera enfin ce sujet que le patronat a esquivé alors qu'il était imposé en 2008 aux organisations de salariés. A défaut, le gouvernement a annoncé qu'il prendra la main. Le Medef dont la position dominante est bien installée a su résister jusque là. La CGPME et l'USGERES (économie sociale) ont désormais renoncé à l'élection sur sigles (utilisée pour les syndicats de salariés à l'automne lors des élections dans les TPE sans réussir à mobiliser) ce qui ouvre une voie pour une mesure sur la base des adhésions. C'est le souhait du Medef qui a bénéficié de l'appui de sa principale fédération l'UIMM pour aller en ce sens.

Le débat va être vif sur le poids de chaque adhésion (une TPE ne pèsera pas comme une entreprise du CAC40) et le critère de représentativité nationale : exiger d'être présent dans chacun des secteurs que sont l'industrie, la construction, le commerce et les services en écarterait plus d'un. Les enjeux de financement et de mandats dans les organismes paritaires sont déterminants pour les organisations patronales aussi.

Laurence Parisot a tendu en vain la perche pour absorber la CGPME qui veut préserver son indépendance. N'oublions pas aussi que le débat intervient après une piètre tentative de réforme des statuts du Medef pour prolonger son mandat. Quelle proposition va donc présenter la principale organisation patronale en pleine campagne de succession ? Verrons-nous bientôt au niveau national de nouveaux acteurs aux côtés du Medef, de l'UPA et de la CGPME ?

Ou aurons-nous un statu quo à l'instar des organisations de salariés ? Le pluralisme syndical n'est pas que du côté des salariés mais il semblerait qu'il ait beaucoup plus de mal à s'y exprimer. Le patronat a voulu la réforme de la représentativité pour les salariés, il serait temps qu'il se l'applique aussi. La dernière intervention du Ministre du travail à l'Assemblée Nationale résume sa position : « du côté syndical, c'est clair, du côté patronal, ce ne l'est pas... Cela doit se faire ».



L'édito

Numéro **syndical**

Curiosité du calendrier, le renouvellement est l'ordre du jour dans nombre d'organisations syndicales au moment où **les résultats de la réforme de la représentativité tombent**. Récemment élus, Carole Couvert (CFE-CGC), Laurent Berger (CFDT) et Thierry Lepaon (CGT) rejoignent Jean-Claude Mailly (FO) et Philippe Louis (CFTC) déjà en place et attendent de découvrir début juillet le successeur de Laurence Parisot à la tête du Medef.

Nouvelles règles du jeu même si aucune entrée ni sortie immédiate n'intervient à cette 1^{ère} échéance et enjeux forts d'audience dans chaque branche, chaque entreprise pour pouvoir signer ou s'opposer. Dans le même temps, les syndicats sont appelés à négocier dans un contexte de réforme du droit du travail et de difficultés importantes d'emploi.

Réforme de la représentativité de 2008 : vrai statu quo ?

Début avril, les résultats tant craints sont tombés mais aucune organisation syndicale jusqu'alors représentative au niveau national n'a perdu sa place...pour le moment en attendant 2017. L'effet de la réforme n'est cependant pas neutre puisque les règles de majorité ont changé...

Le club des 5 pour les ANI

Le seuil de 10 % aux élections professionnelles exigé dans les entreprises était abaissé à 8 % au niveau des branches professionnelles et interprofessionnel. **La CFTC avec 9,3 % reste représentative** ce qui n'est pas anodin dans la constitution du pôle signataire de l'ANI de janvier 2013 avec la CFE-CGC et la CFDT : à elles trois, ces organisations pèsent 51 % (majorité relative). Une alliance FO et CGT est inutile pour s'opposer.

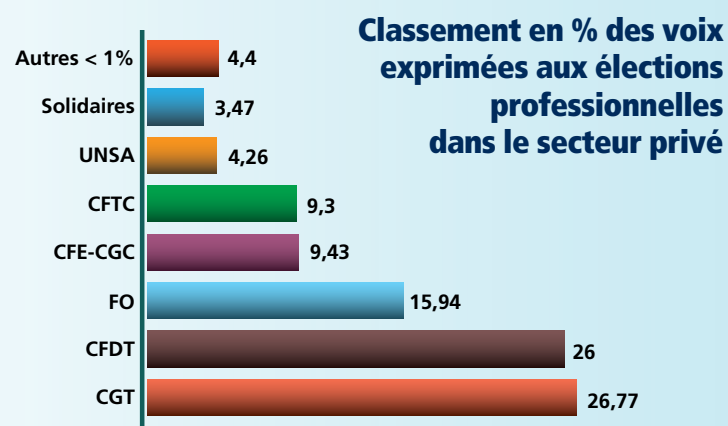
En effet, **à l'avenir ce n'est plus la règle du nombre d'organisations (3 sur 5 pour les salariés) qui valide un accord au niveau national** mais le poids relatif des syndicats qui restent donc au nombre de cinq.

La CGT dépasse d'une courte tête les 30 % permettant de signer seule un accord national laissant la CFDT quelques dixièmes derrière elle mais sous ce seuil déterminant. CFDT et CGT réunies dépassent les 50 % mais séparées, chacune doit trouver au moins deux alliés pour mettre un accord en minorité.

FO avec un peu plus de 18 % ne réalise pas un mauvais score mais reste en retrait et ne peut donc être une force d'appui pour passer le cap des 50% avec aucune d'entre elles.

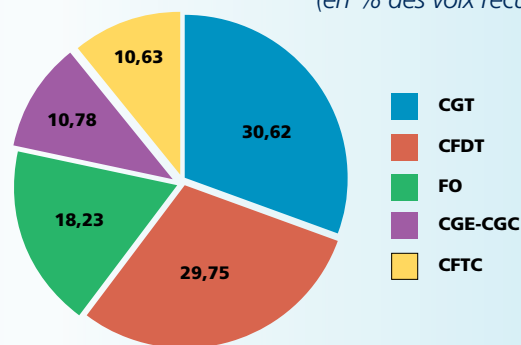
La CFE-CGC réunit 9,3 % des voix au total et plus de 18 % dans les collèges Cadres et Maîtrise puisqu'elle est restée un syndicat catégoriel. Toutefois, CGT et CFDT la devançant, chacune rassemble plus de 20 % dans ces collèges.

L'échec du scrutin dans les TPE (Très Petites Entreprises) avec à peine 10 % de votants abaisse la participation globale des salariés à 42 %. Cela n'a pas permis à l'UNSA avec un gros 4 % de s'inviter à la table des négociations nationales : **prochain rendez-vous en 2017 !**



Poids des syndicats autorisés à négocier les accords nationaux interprofessionnels

(en % des voix recueillies)



S'accrocher aux branches ?

La représentativité nationale préserve momentanément la représentativité dans les branches : un sursis de 4 ans dans bien des situations !

La CFTC n'atteint pas le seuil des 8 % dans une branche de plus de 5 000 salariés sur deux et la CFE-CGC dans une sur trois. Dans la métallurgie, la CFTC réunit un peu plus de 7 %, insuffisant pour se maintenir si le score n'est pas amélioré en 2017. FO n'est menacée que dans 5,4 % des principales branches et si la CFDT et la CGT sont présentes à peu près partout, leur implantation est en revanche très différente d'un secteur à l'autre. Le délai de 4 ans ne sera pas trop long pour revoir son implantation et son poids dans chaque branche car les accords vont ici aussi se compter en nombre de voix et non plus de syndicats signataires : 30 % pour signer, 50 % pour s'opposer, faites vos jeux, rien ne va plus...

Audience dans les branches d'au moins 5 000 salariés

en nb de branches	> 8 %	< 8 %
CGT	243	8
CFDT	245	6
FO	237	14
CFE-CGC	183	68
CFTC	120	131

C'est demain NÉGOCIATION D'AVENIR ?

brèves



Conférence sociale en juin 2013

Le rendez-vous devient annuel et au menu réforme des retraites encore, de la formation professionnelle toujours, rôle des partenaires sociaux pour un dialogue social préalable à la loi ...



Accès élargi à la CMU-C

Un demi-million de personnes supplémentaires auront le remboursement à 100 % de leurs soins à compter du 1^{er} juillet : décision prise dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté dont l'ancien secrétaire de la CFDT François Chérèque a la charge. Le plafond de ressources pour une personne seule passe à 719 euros, 1079 euros pour un couple. Le RSA sera relevé de 10 % en 5 ans avec une 1^{ère} hausse de 2 % au 1^{er} septembre.



Déblocage exceptionnel

Prévu pour juillet aussi, un montant maximal de 20 000 euros pourra être débloqué pendant 6 mois sur la participation et l'intéressement. Aucun achat spécifique n'aura à justifier cette « mesure de pouvoir d'achat » qui intervient avant la hausse de TVA au 1^{er} janvier 2014. L'accord de l'employeur est requis pour ne pas affecter la trésorerie de l'entreprise mais les modalités peuvent faire l'objet d'un accord collectif. Le gouvernement précédent avait eu recours au même artifice, les bas de laine se sont certainement déjà asséchés.

NOUS RENCONTRER

Pour en savoir plus
Contacter Nadia au 01 48 13 17 72
et sur www.lesdroitsduCE.com

La loi du 1^{er} mars 2013 sur le contrat de génération exige que les entreprises d'au moins 300 salariés déposent un accord collectif ou un plan d'action avant le 30 septembre 2013. Les entreprises de moins de 300 salariés pourront, elles, bénéficier d'une aide de l'État. Le décret du 15 mars définit le contenu des accords collectifs et plans d'action, le montant des pénalités encourues et les modalités d'attribution de l'aide de l'État.

Préalablement à la négociation d'entreprise, de groupe ou de branche ou à l'élaboration des plans d'action, un diagnostic préalable doit être réalisé : pyramide des âges, caractéristiques des jeunes et des seniors, évolution de leurs places respectives dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles. Il doit aussi faire état des prévisions de départs à la retraite et des perspectives de recrutement et contenir des éléments sur les compétences clés de l'entreprise, les conditions de travail des seniors et les situations de pénibilité. Son élaboration doit s'appuyer sur un état des lieux de l'égalité entre hommes et femmes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la GPEC, lorsqu'ils existent. Déjà juin, bientôt l'été, votre employeur n'a rien anticipé et freiné sur ces négociations plus anciennes mais tout autant obligatoires ?

Les accords ou plans d'action fixeront les tranches d'âge des jeunes et des seniors concernés. Ils détermineront ensuite les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, tels que les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI, les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement. Idem en faveur de l'emploi des salariés âgés : objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi, mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité. Les accords ou plans devront comporter aussi des actions dans au moins deux de ces cinq domaines suivants :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Enfin, les accords et les plans définissent des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

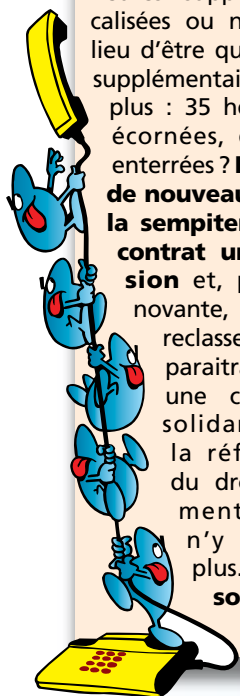
L'entreprise ou le groupe dépose l'accord ou le plan d'action, accompagné du diagnostic préalable, dans les conditions applicables aux accords d'entreprise. Dans le cas des plans d'action, une copie du procès-verbal de désaccord et une copie de l'avis du CE doivent être déposées. La Direccte assure le contrôle de conformité dans un délai de trois semaines à compter de la date de dépôt pour un accord et de six semaines pour un plan d'action.

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, lorsque celles-ci n'ont pas élaboré d'accord ou de plan d'action, ou s'ils ne sont pas conformes, la Direccte met en demeure l'employeur de régulariser leur situation dans un délai compris entre un et quatre mois. À l'issue du délai imparti, la Direccte décide du taux de la pénalité. Le montant de celle-ci est déterminé par application de ce taux au montant le plus élevé parmi les deux suivants : 1 % des rémunérations versées aux salariés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas en conformité ou 10 % du montant de la réduction Fillon.

Sous certaines conditions, les entreprises de moins de 300 salariés ayant conclu un contrat de génération peuvent bénéficier d'une aide financière de l'État. Le montant de l'aide est de 4 000 € par an, à hauteur de 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2 000 € au titre du maintien en emploi du senior. Au boulot !

L'UMP lance 32 propositions autour du travail. Il s'agit d'insister sur le refus de l'« assistanat » que peut représenter le chômage sans contreparties de l'allocataire : le Pôle Emploi deviendrait l'Agence pour le travail. Peut-on voir une vraie solution aux 3,2 millions de demandeurs d'emploi inscrits derrière ces mots ? Comme si la masse des demandeurs d'emploi ne souhaitait pas un travail ! Le projet vise un guichet unique en réunissant les missions locales, les services d'orientation de la formation professionnelle et Pôle Emploi : là pourquoi pas ? Surtout **la dégressivité des allocations revient en débat comme l'obligation d'accepter un emploi pour lequel une formation serait donnée.** L'ANI parlait de droits rechargeables ? Les pistes sont données aux négociateurs de la convention d'assurance chômage pour 2014.

Ces propositions font aussi avancer les pions pour **la suppression dans la loi de la référence à la durée du travail (35 h aujourd'hui) et demander de définir cette durée au niveau des branches voire de chaque entreprise.** Le débat sur les heures supplémentaires fiscalisées ou non n'aura plus lieu d'être quand les heures supplémentaires n'existeront plus : 35 heures déjà bien écornées, définitivement enterrées ? **Le CDI est aussi de nouveau attaqué avec la sempiternelle idée du contrat unique de mission** et, proposition innovante, l'obligation de reclassement qui disparaîtrait moyennant une contribution de solidarité comme si la réforme récente du droit du licenciement économique n'y suffisait déjà plus. **Libéral et/ou solidaire ?**



Jeux et Débats

REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE : ENCORE UN EFFORT

Le manque de clarté reproché par certains aux organisations syndicales est encore plus important pour les organisations patronales : **les systèmes d'adhésion sont complexes.** Ainsi, une fédération comme l'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie) adhère à la fois au Medef et à la CGPME. **Les cotisations interviennent à plusieurs niveaux, local, régional, fédéral ou vers une association professionnelle, et certaines entreprises cotisent ainsi à plusieurs endroits,** si bien qu'il est très difficile d'estimer le nombre d'adhérents réels et les moyens financiers exacts de chaque structure.



«L'affaire UIMM et Denis Gautier-Sauvagnac » a éclaté fin 2007 suite à une enquête de Tracfin (le service anti-blanchiment de Bercy) qui a constaté que cette puissante fédération avait effectué durant des années des retraits suspects de fonds en liquide. Denis Gautier-Sauvagnac, vice-président et délégué général de 1995 à 2006, puis président jusqu'en 2007, se voit reprocher le détournement de 16,5 millions d'euros entre 2000 et novembre 2007, d'après l'ordonnance de renvoi. Au-delà de ces dérives, cela renvoie évidemment aux **problématiques de ressources, financement et transparence.**

Les organisations patronales bénéficient d'un financement public via, notamment, le paritarisme : 38 millions d'euros de budget pour le Medef, 9 millions pour la CGPME, qui tire 80 % de son financement des fonds de la formation professionnelle, et à peine plus de 17 % des cotisations de ses adhérents, et 5 millions pour l'UPA. La loi d'août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale porte uniquement sur les syndicats de salariés et n'a pas remis en cause ce qui est devenu, au fil des années, un « oligopole patronal » sur un « marché syndical » structurellement bien verrouillé.

Si cinq confédérations syndicales de salariés avaient bénéficié de la représentativité à tous les niveaux à compter de l'arrêté de 1966 qui leur a conféré une présomption irréfragable, ce n'est pas le cas des organisations patronales. Ce qui ne va pas sans poser des problèmes juridiques. L'arrêt Michelin du 16 mars 2005 l'illustre bien : **le Medef a signé l'extension d'un accord de la branche du caoutchouc alors qu'il n'y est pas représentatif, tandis que la fédération du caoutchouc et des polymères n'avait pas signé l'accord initial. Conclusion de la Cour de cassation : l'extension n'était pas possible.** Mais il n'y a pas que la participation au dialogue social qui est en jeu pour les différentes organisations patronales : être présent dans la gestion des organismes paritaires et avoir des mandats électifs dans les tribunaux de commerce, conseils des prud'hommes, chambres de commerce et d'industrie permet de **se faire entendre et peser.**

L'Ordre du jour n°59

n° ISSN 1766-4624

Directeur de rédaction :
Ronan Darchen

Rédacteurs :
Claire Baillet et Ronan Darchen
Maquette, réalisation : Scop In Studio 4,
Philem Despiney, Jacques Aspert

Nous contacter ?

ALINEA

Tél. 01 48 13 17 72

Fax 01 48 13 17 73

www.lesdroitsduCE.com