

Travillons ensemble

Publication de la
section RENAULT
du syndicat

N° 19
Juillet 2009

Tél : 06.98.05.13.80 sm-te@travillonsensemble.org
Consultez notre site : www.travillonsensemble.org

s y n d i c a t l i b r e e t i n d é p e n d a n t

P o u r u n s y n d i c a l i s m e l i b r e e t i n d é p e n d a n t

Editorial

Chers Collègues,

en cette période de graves régressions sociales et humaines, les élections de fin 2009 seront un tournant puisque régies par la nouvelle loi sur la représentativité et son seuil de 10% de voix.

Nous retraçons ici les nouveaux enjeux et nos projets pour les appréhender tout en conservant les valeurs et les causes que nous défendons.

Dans nos derniers tracts, vous voyez que nous tentons de faire « bouger les lignes » et de faire « l'union c'est la force » avec les syndicats qui le voudront, pour une grande cause, la vôtre, au delà des jeux de pouvoir et des compromissions.

Nos valeurs et nos priorités sont d'être un syndicat libre et indépendant, au service du respect et de l'épanouissement de l'homme au travail.

Nous sommes plus que jamais convaincus que **Renault peut redevenir un laboratoire de progrès social et une entreprise efficace et innovante** car respectant ses métiers et ses hommes (au lieu d'une caricature d'un certain capitalisme obsolète).

A l'heure du « développement durable », **soyez sûrs de notre détermination** à vous représenter fidèlement et à vous défendre contre le « développement kleenex ».

Sommaire

- La bataille de la représentativité**
- La bataille pour la liberté syndicale**
- Motion de notre syndicat**
- La responsabilité directe du salarié**

La bataille de la représentativité

Depuis la nouvelle loi sur la représentativité syndicale (20 août 2008), des collègues de travail ou des militants d'autres syndicats, nous interrogent sur l'avenir de notre syndicat chez Renault. C'est pourquoi, **Travillons ensemble** à interviewé Olivier DEBESSE, militant depuis bientôt 30 ans. Il dissipe les malentendus.

Travillons ensemble : On parle beaucoup de représentativité, de quoi s'agit-il ?

Olivier DEBESSE : La représentativité permet à un syndicat de négocier et (éventuellement) de conclure un accord par sa signature (avec l'employeur, l'administration ou l'Etat). Depuis le décret de 1966, cinq confédérations syndicales, bénéficiaient de la représentativité.

Les organisations affiliées (fédérations, unions géographiques, syndicats, sections syndicales), du fait même de cette affiliation, héritaient de la dite représentativité. **Celle-ci était « descendante ».**

TE : Quels sont les changements introduit par la loi du 20 août 2008 ?

OD : La représentativité devient « ascendante », c'est-à-dire qu'elle se gagne au plus bas niveau, celui de l'entreprise ou de l'établissement, à l'occasion des élections professionnelles, notamment celles du *Comité d'établissement*. Ensuite, le *Ministère du Travail* consolide les résultats pour attribuer la représentativité au niveau des branches professionnelles. C'est ainsi qu'après la fin du cycle électoral (quatre ans), nos fédérations nationales de la métallurgie, conserveront ou perdront leur capacité à négocier des accords de branches (conventions collectives).

TE : Quels sont les critères de représentativité ?

OD : Parmi les sept critères, un est facile à caractériser, c'est celui de l'audience. Le seuil est de 10% au niveau de l'entreprise, et de 8% au niveau des branches. **Ce critère ne doit pas occulter les autres, notamment celui de l'indépendance**, nous y reviendrons, ni celui de l'influence. Celui des effectifs des adhérents est de la responsabilité directe du salarié.

TE : Avec un seuil à 10%, allez-vous conserver votre représentativité chez Renault ?

OD : Ce défi, nous sommes prêts à le relever. **Nos actions syndicales**, nos positionnements que nous communiquons à chaque occasion aux salariés, **manifestent notre influence**. A titre d'exemple, nous sommes fiers lorsque d'autres syndicats s'inspirent de nous dans les instances ou leurs communications. Du reste, l'émulation syndicale est une bonne chose. Au niveau des chiffres, les résultats obtenus lors des élections prud'homales de 2008 sont encourageants. Pour les élections à venir, **nous avons des chances d'obtenir un siège au 3^{ème} collège cadre et ingénieur aux élections de CE**. Nous avons un effort plus important à faire au niveau du 2^{ème} collège, celui des employés et des techniciens.

TE : Au Technocentre, trois syndicats n'auront aucun problème pour conserver leur représentativité (CFE-CGC, CGT et CFDT) et trois autres pour lesquels cela n'est pas évident (SUD, CFTC et FO) au regard des résultats des élections DP/CE de 2005. Pourquoi tant de syndicats ? Pourquoi ne pas avoir deux syndicats, un « contestataire » et un autre « d'accompagnement » ?

OD : Du point de vue du salarié, il nous semble que proposer une offre ouverte de syndicats soumis à l'élection est une bonne chose pour la démocratie sociale. **Nous sommes pour la pluralité syndicale permettant à l'ensemble des courants syndicaux de s'exprimer**. Après, c'est le salarié qui choisit.

Mais le jeu n'est-il pas faussé ? Nous avons retrouvé une interview de François FILLON de décembre 2003 où il recherchait, par la *Réforme du dialogue social*, l'existence de : « Syndicats forts et responsables ». Cela a débouché sur la signature, par le MEDEF, la CGT et la CFDT, de la fameuse « position commune » préparant la loi sur la représentativité de 2008 avec le seuil des 10% dans le but d'éliminer « les petits syndicats ». Depuis longtemps, dans les discours au plus haut niveau, **il est question de bipolariser la vie syndicale française entre deux pôles : celui de la « contestation », celui de « l'accompagnement »**.

Art. L. 2121-1. – La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1. Le respect des valeurs républicaines,
2. L'indépendance,
3. La transparence financière,
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation,
5. L'audience établie selon les niveaux de négociation,
6. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience,
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

A travers la réforme du dialogue social, on vous accuse pêle-mêle de faire le jeu du Medef et de la CGT. Quels objectifs recherchez-vous réellement ?

François FILLON : « Je ne fais le jeu de personne, sauf celui de l'intérêt général. C'est mon seul objectif. Les règles de notre dialogue social datent de plus de trente ans. **Nous avons besoin de syndicats forts et responsables pour une démocratie sociale vivante et constructive**. Pour y parvenir mon projet introduit le principe de l'accord majoritaire pour la validation des accords entre partenaires sociaux et prévoit une avancée avec l'élection de représentativité par branche ».

LE PARISIEN, 17 décembre 2003

Nous ne pouvons accepter un tel schéma réducteur parce qu'il ne correspond pas à la multiplicité des entreprises, et pour une même entreprise, à la diversité des situations. Pour notre syndicat,

nous sommes tout autant prêts à « accompagner » une orientation de l'entreprise bonne pour les salariés, qu'à « contester » une orientation mauvaise. En matière syndicale, comme ailleurs, on ne peut évacuer le problème moral. Pourquoi en l'occurrence, la CGT serait-elle obligée de contester, et la CFDT d'accompagner ? Pour ces syndicats, comme pour le nôtre, c'est aux militants de terrain d'en décider !

Plaçant au dessus de toutes autres considérations la représentation et la défense des salariés, **notre syndicat de Guyancourt, depuis 2007, a davantage contesté qu'accompagné.** Nous déplorons cette situation créée par les choix de l'entreprise et espérons une prise en compte de nos revendications, et pourquoi pas, un retour à **une vision du travail respectant mieux la nature humaine.**

TE : Si vous n'avez pas les 10% à Guyancourt, vous êtes « mort » ?

OD : Nous nous battons pour nos idéaux et nos valeurs. Si malgré une forte progression tout à fait envisageable, nous ne faisons pas les 10%, **notre syndicat continuera d'exister à Guyancourt de toute façon.** Qu'on se le tienne pour dit. C'est notre responsabilité !

Mais même sans les 10%, nous aurons des Délégués du Personnel, cela est absolument certain, d'où une présence militante préservée, et **nous l'espérons des élus au Comité d'établissement !**

Nous nous battons aussi pour la liberté syndicale.

TE : Pouvez-vous nous en dire un peu plus ?

OD : Nous assistons depuis quelques années à des tentatives d'affaiblissement des Institutions Représentatives du Personnel ou IRP (CE, DP, CHSCT ...). Nous en avons déjà parlé dans nos colonnes. Un exemple : l'allongement de la durée des mandats CE/DP de 2 à 4 ans¹ ce qui a pour effet de priver les salariés de leur capacité d'expression ... et de sanction. Les instances mises en place en 2005 par les salariés, **avant** le lancement du *Contrat Renault 2009*, des suicides, du « Plan de soutien » etc, sont-elles adaptées à la situation présente ? Des mandats de deux ans permettent aux électeurs d'élire des délégués davantage en phase avec les problèmes du moment. Pourquoi la flexibilité, tant vanté dans l'entreprise, serait-elle refusée aux IRP ?

Notre syndicat s'est aussi opposée à la mise en place de la « Commission paritaire » car nous y voyions un contournement des CHSCT en traitant à ce niveau des questions de santé au travail, sans avoir les outils juridiques qu'ont les CHSCT par le Code du Travail.

La bataille pour la liberté syndicale

TE : La bataille pour les 10% pourrait occulter celle de l'indépendance qui est un des critères de représentativité et non des moindre. Qu'en pensez-vous ?

OD : Il convient de préciser que **l'indépendance dont il s'agit est celle évidemment vis-à-vis de l'employeur.** Car de notre point de vue, un syndicat ne peut pas être « totalement indépendant ». Le problème est de choisir la bonne dépendance. Au lieu d'être dépendant de l'employeur (autrefois on disait « syndicat jaune »), d'un parti politique (les exemples au XX^{ème} siècle ne manquent pas), d'un autre syndicat (ne pas présenter de liste dans un collège électoral en échange de finances, choses vues au XX^{ème} siècle), **un syndicat doit être dépendant des salariés** pour ne pas subir les dépendances contre-nature.

C'est la raison pour laquelle être représentatif grâce aux 10% au détriment de l'indépendance vis-à-vis de l'employeur, nous pensons que les salariés du XXI^{ème} siècle ne pourront accepter un tel simulacre !

TE : La référence chrétienne d'une certaine organisation (la CFTC), n'est-elle pas, pour elle, une dépendance ?

« La CFTC représente un courant qui s'appuie sur un socle solide de valeurs ... Continuez à rester vous-même et à défendre cette différence ... **Ce n'est pas parce que l'on n'atteint pas ce seuil** (celui des 10% NDLR), **que la section syndicale disparaît.** La vie syndicale continue, et le représentant de la section syndicale nommé continue à défendre ses adhérents, les salariés, même s'il ne peut plus influencer sur les négociations collectives de l'entreprise ».

Philippe LOUIS, Secrétaire G^{al} de la CFTC.
La Lettre confédérale CFTC N° 1234 du 8 septembre 2008.

¹ On peut néanmoins, par accord, obtenir une durée de mandat de deux ans lors de la négociation du protocole électoral

OD : Au contraire, la lecture de l'Article 1^{er} des Statuts de la CFTC démontre un esprit d'indépendance à condition que ses militants sachent en assumer l'héritage !

Article 1^{er} des Statuts CFTC

« La Confédération (CFTC et donc ses structures affiliées) s'inspire dans son action, des principes de la morale sociale chrétienne ... Les positions qu'elle prend devant les problèmes de l'organisation économique et social ... sont dictées par ... le triomphe d'un idéal de paix en faisant prévaloir l'esprit de fraternité et les exigences de la justice ».

Parlant de l'homme, elle milite pour : « la juste satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et moraux, dans l'ordre individuel, familial et social ».

Elle entend susciter : « ... une organisation économique conçue de telle manière que la dignité et l'**indépendance** des travailleurs et de leurs groupements y soient totalement respectées ».

« ... Elle entend garder à son action une entière **indépendance** à l'égard de l'Etat, des gouvernements et des partis ».

La Confédération assume la pleine responsabilité syndicale : « qu'elle détermine **indépendamment** de tout groupement extérieur, politique ou religieux ».

On ne peut être plus clair ! **La référence à la morale sociale chrétienne est de nature culturelle et intellectuelle**, c'est-à-dire qu'elle se situe au niveau des idées. Renvoyant historiquement à la civilisation judéo-chrétienne, cette référence a même une vertu libératrice !

En posant le principe : « **que votre OUI soit OUI, que votre NON soit NON** », les militants syndicaux de la centrale chrétienne doivent savoir qu'ils ne peuvent pas dire n'importe quoi aux salariés, ni aux représentants de la Direction, ni aux autres syndicats.

Motion de notre syndicat

TE : La référence à la morale sociale chrétienne est-elle de nature à protéger aussi le rôle de médiateur qu'est le « Délégué » ?

OD : Lors de l'Assemblée Générale de notre syndicat, auquel est rattachée la Section de Guyancourt, la motion d'orientation votée à l'unanimité exprime le point suivant : « Le syndicat invite ses militants à se battre pour la liberté syndicale en entreprise en rappelant que si le délégué mandaté est un médiateur entre les salariés et les RH, il doit représenter les salariés auprès des RH et non l'inverse ». Telle est notre ligne de conduite !

Cette AG s'est tenue sous le vocable : « **Notre syndicat, libre et indépendant** ». Nous reprenons à notre compte cette belle expression qui est **notre thème de campagne électorale**, expression qui figure dorénavant en entête de nos publications (Cf notre tract sur *Technologia 2*, accessible sur notre site Intranet).

La responsabilité directe du salarié

Chers collègues,

Nous sommes entrés dans une nouvelle ère. Celle où **les salariés vont se réapproprier le fonctionnement des groupements professionnels que sont les syndicats. Travaillons ensemble** vous invite à réaliser le 7^{ème} critère de représentativité, celui concernant : « les effectifs d'adhérents et les cotisations ». Transformons la loi du 20 août 2008 en une opportunité à saisir !

Notre syndicat est désireux de développer le nombre de ses adhérents et de ses militants au service des salariés de nos sites.

Sans attendre les prochaines élections, **prenez contact avec nous**, faites-nous part de vos réactions en écrivant en toute liberté à :

contact-tcr@travaillonsensemble.org