

La loi sur les 35H et la représentativité syndicale : questions/réponses

Le projet de loi vient d'être adopté définitivement le 23 juillet. Il reprend sans la modifier la partie Représentativité de l'accord CGT-CFDT- MEDEF-CGPME du 09 avril 2008 appelé « **Position commune** ». Ce sujet n'est pas traité quant au fond par la plupart des médias. Voici quelques questions réponses sur le mode **VRAI /FAUX** pour y voir plus clair.

<p>La représentativité syndicale va enfin être le reflet de ce que souhaite l'ensemble des travailleurs ?</p>	<p>FAUX. La réforme laisse de côté 25% des salariés (ceux des PME de 10 salariés maxi) et une large partie des salariés des entreprises entre 10 et 50 salariés qui n'ont ni CE (Comité d'Entreprise), ni DP (Délégué de personnel). En effet la représentativité sera calculée et consolidée à partir des élections DP et CE.</p>
<p>Pourtant les syndicats de l'Union Syndicale Solidaires sont contre les règles actuelles de représentativité ?</p>	<p>VRAI. 5 Syndicats (CGT-CFDT-FO-CFTC-CGC) ont à ce jour une représentativité irréfragable, liste arrêtée il y a plus de 40 ans qui ne tient pas compte de l'émergence de nouveaux syndicats : SUD, UNSA, FSU. Pour s'implanter dans une entreprise ces nouveaux syndicats doivent à chaque fois prouver en justice leur représentativité ! Solidaires est pour que la représentativité soit basée sur des élections nationales, par exemple sur la base d'une consolidation des élections prud'hommes qui concernent tous les salariés et des élections professionnelles Fonction Publique. Cette proposition ne laisse aucun travailleur de côté.</p>
<p>Il sera plus facile pour un petit syndicat de s'implanter dans une entreprise ?</p>	<p>FAUX. Les juges lorsqu'ils se prononçaient sur la représentativité d'un syndicat se basaient sur 5 critères, et estimaient la représentativité globalement (un des critères pouvait ne pas être correctement rempli). La réforme en retient 7 cumulatifs (tous les 7 doivent être remplis impérativement). Il faut en plus une « <i>ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation</i> » et il y a obligation de faire plus de 10% aux élections dans l'entreprise. Un parcours du combattant pour les petits syndicats !</p>
<p>Oui mais tous les syndicats sont enfin mis sur un pied d'égalité ?</p>	<p>FAUX. Les syndicats qui sont aujourd'hui représentatifs bénéficient d'un traitement de faveur. Leur représentativité est maintenue sur une période transitoire de 4 ans après les premières élections selon le nouveau système. Ce qui explique les rumeurs de recompositions sitôt l'accord connu : UNSA et CFE-CGC, FO et CFTC...</p>
<p>La réforme renforce le droit syndical dans les entreprises ?</p>	<p>FAUX. Un délégué syndical devra se soumettre aux élections des IRP (institutions représentatives des personnels) et obtenir au moins 10 % pour garder son mandat et la protection qui y est attachée. Comme ces élections ont lieu tous les 4 ans et si en plus son syndicat doit attendre 2 ans pour être reconnu, il y aura toutes les marges possibles de manoeuvre pour les patrons. Cette réforme crée l'insécurité pour les délégués syndicaux les plus combatifs, notamment dans les secteurs les moins syndicalisés.</p>
<p>La réforme de la représentativité est une histoire de boutiques syndicales, elle ne concerne pas directement les salariés ?</p>	<p>FAUX. D'une part lorsqu'il y a un accord national signé par les syndicats représentatifs, cet accord s'applique à l'ensemble des salariés. Exemple : l'accord du 11 janvier 2008 a créé un contrat de mission pour les ingénieurs et cadres, a augmenté les périodes d'essai et facilité la séparation dite « à l'amiable ». D'autre part la « Position commune » précise les conditions de validité des accords collectifs qui seront déclinés jusqu'au niveau entreprise : tous les salariés en subiront donc les conséquences.</p>

<p>La nouvelle règle de validité des accords collectifs est l'accord majoritaire ce qui va dans l'intérêt de tous ?</p>	<p>FAUX. Les accords seront considérés « majoritaires » à 30% et non 50%.</p> <p>VRAI et FAUX : les accords majoritaires sont une bonne chose à condition qu'on rétablisse la hiérarchie des sources de droit : l'accord d'entreprise ne doit pas être moins favorable au salarié que l'accord de branche (Syntec par exemple), et celui-ci ne doit pas être moins favorable que la loi. Or cet accord offre sur un plateau au patronat qui le demande depuis longtemps l'inversion des normes en permettant la dérogation par accord collectif au niveau de l'entreprise : si les dirigeants d'une entreprise arrivent à faire signer un accord catastrophique sous la pression, cet accord s'appliquera à tous les salariés de l'entreprise même s'il est beaucoup moins favorable que la loi ou que l'accord de branche). La loi ne protège plus les salariés !</p>
<p>Il n'y a pas de lien entre la réforme de la représentativité et les attaques contre les 35H ?</p>	<p>FAUX. Le gouvernement conserve la partie Représentativité et validation des accords collectifs de la « Position commune », et il s'appuie sur les dispositions de ce texte en matière de validation d'accords collectifs pour attaquer les 35H par la possibilité de déroger à la loi entreprise par entreprise.</p>
<p>Les dispositions de la nouvelle loi permettront à ceux qui le souhaitent de bénéficier d'un gain de pouvoir d'achat par l'intermédiaire des heures sups et des nouveaux forfaits ?</p>	<p>FAUX. Les contingents d'heures supplémentaires seront négociés entreprise par entreprise. Le repos compensateur obligatoire après 41H est supprimé. Il n'y a plus besoin de l'autorisation de l'inspecteur du travail, donc encore moins de contrôle. Et les heures sups qui devaient être payées 25% plus cher, pourront l'être à 10%, toujours par accord d'entreprise. Mais le plus gros danger vient de l'élargissement des forfaits en heures et en jours. La durée du travail pourra être fixée par une convention individuelle de forfait en heures, sur la semaine ou le mois. Les forfaits en heures et jours sur l'année pourront être fixés par convention collective ou accord d'entreprise (en l'absence d'accord, le forfait hebdo ou mensuel reste possible). Ceci permet d'augmenter le temps de travail sans augmenter les salaires !</p>
<p>Les forfaits heures ne concerneront que les cadres ?</p>	<p>FAUX. Aujourd'hui réservées aux seuls cadres et salariés itinérants non cadres, les conventions de forfait en heures sont étendues : « <i>La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.</i> »</p>
<p>Les forfaits jours ne concerneront que les cadres et certains salariés ?</p>	<p>VRAI. Il s'agit des cadres et salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps Mais, et c'est là la nouveauté, en l'absence d'accord, les députés ont fixé un plafond de 235 jours au lieu de 218 jours actuellement (soit 17 jours supplémentaires) ET « <i>Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire</i> » mais en heures sups à 10%...</p>
<p>Heureusement la Directive européenne sur le temps de travail à l'étude protégera les salariés ?</p>	<p>FAUX. La durée maximale de travail reste à 48H, mais comme dans le cas du projet de loi contre les 35H, il y a tant de dérogations possibles par accord individuel (65H seront possibles) et encore davantage si accord collectif..., que la dérogation devient la règle. Le temps de garde ne serait plus considéré comme temps de travail (hôpitaux par exemple). Que ce soit dans la directive européenne ou dans le projet de loi en France, les seuils 35H ou 48H sont conservés mais vidés de toute signification par les dérogations qui deviennent les nouvelles normes.</p>

Il s'agit d'une attaque sans précédent contre la durée légale du travail. Avec cette loi, celle-ci disparaît de fait pour laisser place à des temps de travail différents selon les entreprises ou selon les salariés.