

REUNION PARITAIRE DU 7 FEVRIER 2008

SUITE DE LA NOTE DE PROBLEMATIQUE SUR LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE

I - ETAT DES LIEUX

et

II – IDENTIFICATION DES PROBLEMES POSES ET PISTES DE SOLUTIONS POSSIBLES : voir document du 30 janvier 2008

III – LES ELECTIONS DANS L'ENTREPRISE ET LA METHODOLOGIE DES ELECTIONS

1. Etat des lieux

Les représentants du personnel sont élus, tous les 4 ans, dans l'entreprise sur la base d'un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

1.1. Au 1^{er} tour, seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent présenter des listes de candidatures.

Tout syndicat affilié à l'une des cinq organisations reconnues représentatives au plan national est considéré de droit comme représentatif dans l'entreprise (présomption irréfragable de représentativité). Les syndicats non affiliés à ces cinq organisations doivent, pour pouvoir présenter des listes de candidatures, faire la preuve de leur représentativité dans l'entreprise. Cette représentativité s'apprécie à la date du dépôt des listes de candidatures.

1.2. Un second tour doit être organisé lorsque :

- le quorum n'a pas été atteint au 1^{er} tour (c'est à dire lorsque le nombre de votants a été inférieur à la moitié des électeurs inscrits) ;
- les syndicats n'ont présenté aucun candidat au 1^{er} tour ;
- les syndicats ont présenté des listes incomplètes.

Pour ce second tour des candidatures libres, autres que syndicales, peuvent être présentées.

1.3. Les résultats aux élections aux comités d'entreprise

Répartition des suffrages exprimés par syndicats sur le cycle 2004-2005 (source DARES)

	CGT	CFDT	CFTC	FO	CFE-CGC	Autres Syndicats	Non- syndiqués
Nbre de suffrages obtenus	844 076	724 472	230 185	448 451	224 804	283 437	819 713
En %	23,6 %	20,3 %	6,4 %	12,6 %	6,3 %	7,9 %	22,9 %

2. Une réforme des élections dans l'entreprise

L'introduction de nouveaux critères de représentativité qui s'accompagnerait de la disparition de la présomption irréfragable de représentativité conduit à s'interroger sur les modalités des élections des représentants du personnel dans les entreprises

A cet effet, il conviendrait en premier lieu de définir l'objectif assigné à une telle réforme pour ensuite essayer d'en préciser les contours en mesurant les effets.

2.1. Une réforme des élections professionnelles peut répondre à plusieurs objectifs. Ainsi il peut s'agir :

- de simplifier un dispositif complexe, long, chronophage et coûteux pour l'entreprise ;
- de renforcer la démocratie électorale ;
- de faciliter la mesure de l'audience syndicale
- de rechercher la formation de majorités claires au sein des instances de représentation élues du personnel
- de s'adapter aux conséquences des nouveaux critères de représentativité;

On observera que plusieurs de ces objectifs peuvent être recherchés concomitamment.

2.2. En fonction de l'objectif ou des objectifs retenus, il convient de recenser les options possibles en mesurant l'impact.

- Une simplification du dispositif pourrait passer par l'organisation d'un scrutin à un seul tour. Mais un tel mode de scrutin pose directement la question de la définition des candidatures susceptibles d'être présentées : candidatures syndicales exclusivement ou candidatures syndicales et candidatures libres. En outre quel type de candidatures syndicales devrait être envisagé : candidatures émanant de syndicats représentatifs ou simplement de syndicats régulièrement constitués ?

S'agissant de l'option en faveur des syndicats représentatifs, elle pose la question de savoir si la représentativité nationale interprofessionnelle vaut pour la présentation de candidats dans l'entreprise ou, au contraire, si chaque organisation doit faire la démonstration de sa représentativité dans l'entreprise pour pouvoir y présenter des candidats.

- Une adaptation du régime des élections professionnelles aux conséquences des nouveaux critères de représentativité pourrait consister à organiser les élections sur un seul tour de scrutin, en réservant la présentation de candidatures aux seuls syndicats régulièrement constitués. Un tel dispositif poserait le problème de sa compatibilité avec un renforcement de la démocratie par la prise en compte de l'audience électorale puisqu'elle conduit à éliminer les candidatures libres.

La même question que ci-dessus se poserait également concernant la nature des candidatures syndicales.

- Le renforcement de la démocratie électorale pose la question de la place à accorder aux candidatures libres. Les scores obtenus par les listes de non-syndiqués prouvent l'attachement des salariés à ces candidatures que le dispositif actuel défavorise en ne leur permettant d'être présentes qu'au second tour, lorsqu'il existe.

On pourrait dès lors considérer qu'un renforcement de la démocratie électorale passe par la présence des candidatures libres dès le 1^{er} tour. Dans cette hypothèse, la même question que ci-dessus se pose concernant la nature des candidatures syndicales.

- A l'inverse, pour faciliter la mesure de l'audience syndicale, on pourrait maintenir un scrutin à deux tours, où le premier tour serait réservé aux organisations syndicales et serait seul pris en compte pour la mesure de l'audience des organisations. Dans ce cas, plusieurs questions se poseraient : à nouveau celle de la nature des candidatures syndicales, et celles des candidatures libres. Il est difficilement imaginable qu'un dispositif visant à renforcer la démocratie sociale, par la prise en compte de l'audience électorale des organisations, ignore le vote des salariés en faveur des non-syndiqués.

- Si l'objectif est de favoriser l'émergence de majorités claires au sein des instances de représentation élues du personnel, il faudrait envisager une modification du mode de scrutin qui, de la proportionnelle, pourrait passer à un scrutin majoritaire ou encore consisterait à n'attribuer des sièges qu'aux listes ayant recueilli un pourcentage minimum de voix à déterminer.
