

LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

La représentativité syndicale est la capacité, pour des organisations syndicales de salarié-es, de parler au nom de ces dernier-es.

La reconnaissance de cette capacité permet en particulier aux organisations de négocier et de signer, avec l'employeur ou les représentants du patronat, des accords s'appliquant à l'ensemble des salarié-es d'une entreprise, d'une branche d'activité au niveau local ou national, ou encore à tous les salarié-es de l'ensemble des secteurs d'activité.

Plusieurs lois ont fait évoluer la notion de représentativité et les critères qui la définissent depuis près d'un siècle :



- **Le traité de Versailles de 1919** dont les dispositions relatives à la création de l'Organisation internationale du travail stipulent que les États membres s'engagent à désigner, pour la Conférence générale, « les délégué-es et conseillères et conseillers techniques non gouvernementaux en accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives. »
- **En France, le décret du 31 janvier 1921** relatif à la réorganisation du Conseil supérieur du travail qui crée une distinction entre les syndicats en fonction de leur nombre d'adhérent-es.
- **Le vote de la loi du 24 juin 1936** qui limite aux seules organisations syndicales les plus représentatives la possibilité de signer des conventions collectives.
- **La loi de 1950** qui détermine les critères qui vont définir la représentativité des syndicats :
 - Les effectifs,
 - L'indépendance,
 - Les cotisations,
 - L'expérience et l'ancienneté du syndicat,
 - L'attitude patriotique pendant l'occupation.

Ces critères resteront inscrits dans le code du travail jusqu'en 2008.



En 1948 une première liste de syndicats représentatifs est fixée pour négocier des conventions collectives de travail.

Sont considérées comme les plus représentatives les organisations syndicales nationales de salarié-es affiliées aux confédérations suivantes :

- Confédération générale du travail
- Confédération générale du travail - Force ouvrière
- Confédération française des travailleurs chrétiens
- Confédération générale des cadres

Le 31 mars 1966 elle a été actualisée pour prendre en compte la scission en 1964 de la CFTC avec la transformation en CFTD et la création d'une nouvelle CFTC.

La loi du 20 août 2008 a supprimé la représentativité irréfragable (la représentativité «qu'on ne peut pas discuter») et a institué de nouveaux critères.

Désormais, la représentativité des organisations syndicales sera reconnue sur la base de **critères communs** (cumulatifs) aux niveaux de l'entreprise, de la branche et du national et de l'interprofessionnel :

- Le respect des valeurs républicaines
- L'indépendance
- La transparence financière
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations
- L'audience établie selon les niveaux de négociation

La prochaine mesure d'audience des syndicats aura lieu en 2017.

Le syndicat doit recueillir au moins **10 %** des suffrages exprimés (*hors votes blancs et nuls*) au 1er tour des élections des titulaires au comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel (**DUP**) ou des délégué-es du personnel (**DP**), quel que soit le nombre de votants.

C'est, parmi les critères de représentativité, le critère prépondérant, celui qui, plus que tout autre, fonde, notamment aux yeux de la collectivité des salariés, la légitimité du syndicat dans l'entreprise.

Les syndicats reconnus représentatifs disposent de prérogatives exclusives quant aux moyens dont ils disposent dans l'entreprise et à la faculté de négocier des accords collectifs.

Seule une organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner, pour la durée de son mandat, un-e délégué-e du personnel comme délégué-e syndical-e (**Article L 2143-6**).

La représentativité permet à des syndicats de parler pour les salarié-es dans des structures où ils ne sont pas présents. Pour exemple, lors de l'organisation des élections des représentants du personnel, beaucoup de protocoles pré-électorales sont signés par des représentants de syndicats non présents dans la structure.

Seules les organisations syndicales nationales représentatives disposent d'une aide de l'Etat ou des collectivités locales pour leur fonctionnement.

LE SNU TEFI ET LA REPRÉSENTATIVITÉ



La question de la représentativité n'est pas aussi tranchée puisque certains syndicats de notre Fédération, comme le SNU-Pôle Emploi sont « reconnus » à la fois par les employeurs, l'Etat et surtout, les salarié-es ! Le SNU TEFI ne bénéficie pas pour le moment de cette représentativité.

Il n'a pour seule ressource que les cotisations de ses adhérents.

La mutualisation des cotisations (assurée en majeure partie par le secteur Pôle Emploi) permet de financer un poste de permanent au SNU TEFI, dont les missions très larges vont de l'animation du syndicat à sa gestion financière en passant par la mise en œuvre de stratégies de développement... Autant dire que ce poste est largement insuffisant pour faire face aux nombreuses sollicitations des secteurs

La FSU n'envisage pas de développer des postes de permanents, mais vise plutôt à mobiliser davantage les salarié-es car ce sont les salarié-es qui en se syndiquant unissent leurs revendications et leurs forces pour améliorer leurs métiers et leurs conditions de travail, **ET NON L'INVERSE.**

Le syndicat n'est pas un service désincarné, mais le résultat de l'engagement de chacun de ses membres.

SANS L'IMPLICATION DE LEURS ADHÉRENT-ES, LES SYNDICATS NE SONT RIEN, ILS NE FONT RIEN !

Que faire de ces récriminations martelées : « les syndicats ne nous défendent pas, ils sont à côté de la plaque » ? Pas d'expression des salarié-es, pas de revendications collectives à porter ; soit le syndicat est muet, soit il porte l'expression de celles et ceux qui s'engagent, mais qui ne représentent pas forcément la majorité.

Le syndicat ne doit pas être la bouée à laquelle on s'accroche quand l'orage gronde et qu'on lâche dès que la rafale est passée.

Si le syndicat est d'abord un outil de défense des salarié-es et de leurs intérêts dans l'entreprise, il est un outil permanent de réflexion, de formation pour accompagner les évolutions de l'entreprise, des métiers, et plus largement de la société.

C'est sur cette idée que le syndicat n'est pas un pré carré, mais une fenêtre ouverte sur le monde et sa diversité, que nous avons fait le choix de la FSU.

Et c'est aussi en pariant sur l'ouverture et la solidarité des jeunes salarié-es que le SNU TEFI Insertion gagnera sa représentativité.

«ADHÉRER OU NE PAS ADHÉRER À LA CONVENTION COLLECTIVE DES MISSIONS LOCALES ?» TELLE EST LA QUESTION ...

On a pu le voir précédemment : **la Convention Collective des Missions Locales n'est pas ce que l'on peut trouver de mieux en termes de droits**. Que ce soit pour les droits des délégué-es syndicaux-ales et du personnel ou pour les droits des salarié-es, **on se retrouve rapidement face à des lectures multiples, des interprétations particulières et des applications aléatoires**.

Il semble alors important de se poser la question de savoir si l'on veut, ou s'il est possible, de faire bouger les choses de l'intérieur ; le moyen le plus facile étant alors une adhésion à la Convention Collective, pour pouvoir, en connaissance de cause, en dénoncer les manques et les insuffisances.

Depuis que la branche « insertion » du SNU-TEFI existe, se pose la question de son adhésion ou de sa non-adhésion à la Convention Collective Nationale des Missions Locales.

D'un côté, on pourrait refuser d'adhérer, par principe, arguant du fait que cette convention n'est pas le reflet réel de notre travail et de ses conditions d'exercice.

De l'autre, on devrait le faire afin d'être en mesure de la remettre en cause ou d'améliorer tout ou partie de son contenu. Mais aussi et surtout parce que cela nous ouvrirait les portes des négociations sur les salaires, des rencontres formelles ou informelles sur tel ou tel sujet...

La loi de 2008 sur la représentativité, seule à même de permettre une éventuelle adhésion à une Convention Collective, exige le cumul de sept critères (**voir article précédent**).

Le SNU-TEFI insertion, sans réponse satisfaisante des juridictions compétentes quant à la validité de l'ensemble de ces critères le concernant, a jusqu'à présent « navigué à vue » pour parvenir à faire entendre sa voix syndicale.

Par exemple, qu'est-ce que veut dire réellement le critère « audience selon les niveaux de négociation » ?

Nous n'avons pas été conviés aux dernières élections puisqu'à l'époque nous n'étions pas considérés comme réellement représentatifs (et sans doute aussi, parce qu'on nous avait oubliés !). Mais alors, comment faire pour participer à des élections ?



« Effectifs d'adhérent-es », ça se chiffre à combien ?

Quant à l'influence...

La FSU, notre Fédération, est un syndicat « représentatif » de la Fonction Publique, ce qui inclurait, de fait, l'ensemble de ses syndicats, quel que soit leur domaine d'intervention. Il faut alors souhaiter que la recherche de résolutions des « subtilités » évoquées ci-dessus devienne de l'histoire ancienne.

Cela nous donnerait alors une formidable opportunité d'action. Ne serait-il pas souhaitable à ce moment-là d'entamer les démarches nécessaires à cette adhésion ?

N'est-il pas indispensable de pouvoir être là quand se négocient des points concernant notre secteur, ne serait-ce que pour être informés et transmettre à nos adhérent-es ces informations ?

Afin que le secrétariat du SNU-TEFI insertion puisse prendre la décision partagée par le plus grand nombre, **nous souhaitons vivement recueillir l'avis de nos adhérent-es sur la question**.

Tout d'abord, parce que leur parole est la base de la démocratie qui anime notre syndicat et notre Fédération, ensuite parce que ce n'est que dans l'échange et la construction commune qu'existe un syndicat !

Ce temps de réflexion doit être le moment ou jamais pour vous de vous exprimer.

**Alors, adhésion ou non-adhésion ? A vos claviers !
Votre avis nous importe !**

LE SNU TEFI POUR QUI ?



Le secteur insertion syndique les salariés-es des missions locales et PAIO (Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation) mais aussi celles et ceux des Cap Emploi, CIDFF, organismes de formation ou de toute structure concourant à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle et sociale.

**Pour toute question, demande d'information
Pour nous communiquer votre **actualité, vos remarques, avis,**
Contactez-nous
Par mail à l'adresse suivante :**

snutefi.insertion@gmail.com

Si vous ne souhaitez plus recevoir d'information du SNU TEFI INSERTION, merci de nous l'indiquer

COMITÉ DE RÉDACTION :

Saloua BOULEDJOUIDJA - Frédéric CHALANGEAS - Glafkos GEORGIU - Annie GIROUD - Philippe Le Roux - jean Pierre NADAL - Nassera OMEIR - Agnès RAFFIN - Eric ROCHEGUDE - Séverine ROULET