



# LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE... C'EST L'AFFAIRE DE TOUS !

**La loi dite : « rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » fait l'objet à la RATP de certaines interprétations partisans qui sont plus de nature à semer la confusion dans les esprits qu'à informer.**

## **En quoi consiste cette loi ?**

Celle-ci est composée de deux parties :

### **La première porte sur « le temps de travail ».**

Ce texte introduit sournoisement et par effraction dans la loi sur la représentativité, s'attaque à la durée légale du travail (35 heures) par le biais des heures supplémentaires et de la renonciation des jours RTT. Pourtant, ce n'est pas sur cette partie de la loi que les expressions syndicales sont les plus virulentes.

Il est vrai que lors des actions menées pour lutter contre cette duperie, l'unité syndicale, tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise, a été volontairement rejetée par certains.

La CGT, fidèle à ses engagements, reste dans l'action pour dénoncer cette imposture. Ainsi, nous considérons que les différents textes qui fleurissent çà et là dans l'entreprise sur la remise en cause d'accords existants sur le temps de travail, nécessiterait, là encore, une intervention cohérente de tous.

### **La seconde concerne « la représentativité ».**

#### **Un peu d'histoire :**

Depuis 1966, la représentativité des organisations syndicales en France était définie exclusivement par un arrêté gouvernemental autour de cinq critères : effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté du syndicat, et enfin, attitude patriotique pendant l'occupation.

Cette forme de « reconnaissance » de la représentativité avait une explication historique. Avec le temps, un écart s'est creusé entre les organisations syndicales des salariés et les salariés eux-mêmes.

Cette situation a pu conduire à ce que des organisations syndicales valident des accords nationaux, de branches ou d'entreprises, sans pour autant être « représentatives » des personnes concernées.

Les accords non-représentatifs ou minoritaires qui en découlaient auraient-ils plus de légitimité aux yeux de ceux qui ont la critique facile aujourd'hui ?

La CGT, organisation syndicale reconnue nationalement, aurait pu se satisfaire de cette situation. Pourtant, face aux évolutions du monde syndical, notre organisation est pour la reconnaissance des réalités avec une prise en compte des accords majoritaires, **gages d'une véritable démocratie sociale.**

## **Demain :**

Avec l'application de la loi du 20 août 2008, les organisations syndicales qui auront obtenu 10% aux élections Comité d'entreprise (*CDEP à la RATP*) **seront reconnues comme interlocuteurs dans les négociations.**

## **Ce sont donc les salariés qui décideront !**

La CGT a toujours fait le choix de la démocratie. C'est bien aux salariés de déterminer l'influence qu'ils donnent à chacun. Nous continuons de revendiquer la validation d'accords "majoritaires" et la consultation des salariés sur les sujets les plus structurants. Contrairement à certains, la CGT n'a pas peur du verdict des salariés.

Certes, cette loi va conduire à ce que des organisations syndicales cherchent à se regrouper en vue des prochaines élections professionnelles, mais ne le faisaient-elles pas auparavant pour obtenir ici ou là des élus ?

**La CGT/RATP, comme chaque organisation syndicale à la RATP, a été reçue en audience sur ce dossier. Nous sommes intervenus pour revendiquer, entre autres, les points suivants :**

- 1) Deux niveaux de négociations à la RATP :
  - a) au niveau de l'entreprise, les questions transversales (salaires, protection sociale, politique sociale, temps de travail, formation professionnelle, etc.) ;
  - b) au niveau des départements, les questions professionnelles et ou d'organisation de travail.
- 2) Une garantie sur les moyens actuels du dialogue social et des organisations syndicales.
- 3) Le maintien et la négociation d'aspects plus favorables au droit social, seuil minimum pour les salariés.
- 4) Le retrait, dans le futur protocole « droit syndical », des dispositions sur le droit de grève imposées par la loi de juillet 2007.

La loi dite de « représentativité », malgré ses limites, comporte des aspects positifs qui doivent laisser toute latitude à négociation dans les entreprises.

La direction de la RATP ne peut profiter de cette loi pour réduire les dispositions spécifiques plus favorables dans l'entreprise. Par exemple, quand la loi impose le niveau de validité d'un accord à « 30% minimum » de représentativité, à la RATP ce niveau est fixé actuellement à 35%. Maintenant, rien n'interdit à l'entreprise de satisfaire la revendication de la CGT sur les accords majoritaires, en portant ce niveau à 50% !?

**L'heure n'est donc pas aux polémiques stériles. Les organisations syndicales devraient faire front pour négocier un droit syndical digne d'un véritable dialogue social.**