



**DOCUMENT  
D'ORIENTATION**

**DU 20<sup>e</sup>  
CONGRÈS  
DE L'UNION LOCALE  
CGT  
D'IVRY  
CHARENTON  
SAINT-MAURICE**

**À IVRY LES 19 ET 20 OCTOBRE 2009**

**Union Locale CGT** 6 place Gérard-Philipe 94200 Ivry-sur-Seine  
Tél. 01 46 58 61 13 Fax. 01 46 72 68 66 [ulcgtivry@ulcgtivry.fr](mailto:ulcgtivry@ulcgtivry.fr)  
site internet : [www.ulcgtivry.fr](http://www.ulcgtivry.fr)



<b>QU'EST-CE QU'UNE UNION LOCALE ?</b>	<b>P. 5</b>
<b>ORGANISATION ET VIE SYNDICALE</b>	<b>P. 9</b>
<b>NOTRE U.L. ET LES ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008</b>	<b>P. 13</b>
<b>LA FORMATION SYNDICALE</b>	<b>p. 17</b>
<b>L'ACTIVITÉ JURIDIQUE</b>	<b>P. 21</b>
<b>DONNER DE L'AVENIR À NOS RETRAITES</b>	<b>P. 23</b>
<b>LE 49<sup>e</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL</b>	<b>P. 25</b>
<b>REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE Rapide historique</b>	<b>P. 29</b>



## **QU'EST-CE QU'UNE UNION LOCALE ?**

**L**E 29 janvier 2009, le 19 mars 2009, la puissance du mouvement revendicatif, les millions de manifestants et de grévistes, les très nombreuses actions à l'entreprise depuis le début de l'année 2009 a permis aux salariés d'exprimer avec puissance leur refus de l'injustice, leur refus de payer une crise dont ils ne sont pas responsables.

Ils, elles ont, dans le même élan exprimé leur volonté que les revendications du monde du travail prennent la priorité sur les politiques qui depuis trop d'années favorisent le capital, la rémunération des actionnaires, les privilèges des couches sociales les plus riches.

Ce qui s'est passé a donc commencé à changer pour une majorité de salariés, leur approche des batailles sociales = la CGT peut s'appuyer sur un état d'esprit plus revendicatif et plus offensif. Les nombreuses adhésions faites en sont une concrétisation.

Nous affrontons le patronat des grandes entreprises et des groupes multinationaux, le gouvernement Sarkozy qui utilise la crise économique, leur crise, comme une opportunité pour accélérer leur politique antisociale faite de suppressions d'emplois et de précarisation du travail, d'austérité salariale et de mise en concurrence des salariés, de privatisations des services publics et d'abandons de potentiels industriels, de démantèlement de la protection sociale.

**O**N sait que l'Union Locale existe dans des moments de lutte comme aujourd'hui, des moments que l'on peut qualifier de transversaux car tous les salariés sont malmenés par cette violence des politiques patronales, car tous les acquis et progrès sociaux sont l'objet d'enjeux revendicatifs et chaque secteur, public ou privé est interpellé, chaque partie du salariat est concernée par ce qui se joue sur les lieux de travail dans la grande diversité des situations professionnelles.

L'Union Locale qui regroupe Ivry, Charenton et St Maurice est concernée, quelques exemples :

**Natixis** : Crise des supprimes, faillite de la banque, fusion avec les groupes Caisse d'Épargne et Banque Populaire, suppression massive d'emplois.

**Les hôpitaux** : Fusion d'Esquirol et HNSM , fermeture de la maternité de Jean Rostand

**Le Monde** : Décision de la Direction de se séparer de l'imprimerie, menace grave sur les emplois et le statut de ces salariés.

**Ciblex** : 2 PSE en cours, suppression d'emplois, passage d'activité en sous traitance.

**Jet Tours** : Rachat par Thomas Cook

Aucun salarié aujourd'hui en activité, privé d'emploi ou à la retraite, aucune catégorie de salarié, employé, ouvrier, cadre, technicien ou ingénieur ne peut lucidement s'estimer à l'abri des politiques du MEDEF et donc en dehors des enjeux de luttes sociales !

Si nous partageons ce constat, n'y a-t-il pas là de quoi construire une activité CGT interprofessionnelle sur les territoires, activité pour laquelle l'Union Locale a été constituée ?

Avons-nous besoin d'Union Locale ? La question ne se pose pas lorsque les syndicats se tournent vers leur Union Locale à l'occasion des manifestations du 29 janvier et du 19 mars, ou au moment de grandes luttes comme pour la retraite en 2003, contre le CPE en 2006, lorsqu'il s'agit de mener la campagne pour les Prud'hommes, ou bien prendre en charge les salariés sans papier.

Pour la formation syndicale de niveau 1, l'Union Locale est la structure de proximité qui organise les stages dont l'utilité est incontestable. Laide juridique, l'activité de conseil, les permanences assurées par les Conseillers du Salarié, les élus prud'homaux et les avocats représentent une activité locale importante.

Mais pourquoi ce besoin de l'Union Locale, ressenti ponctuellement, n'amène-t-il pas les syndicats à s'organiser pour qu'en permanence l'union de leurs efforts au niveau local, leur permette de construire et trouver des réponses permanentes à leurs besoins de solidarités interprofessionnelles ?

Quelle conception avons-nous de l'Union Locale ? Est-elle seulement un lieu d'accueil pour les salariés isolés, pour les salariés ayant besoin de renseignements juridiques ? Sans ignorer cette dimension utile de l'activité d'une Union Locale, n'est-elle pas aussi et d'abord, par la mise en commun des expériences d'activités syndicales et des objectifs revendicatifs, un moyen d'être en permanence plus fort dans son entreprise, d'agir avec davantage de capacités offensives en s'appuyant sur les expériences de lutte, en s'entraïdant entre professions et syndicats.

L'Union Locale n'est pas un palliatif à ce que le syndicat ne pourrait faire seul, elle n'est pas là que pour répondre ponctuellement à des besoins exprimés de manière intermittente par les syndicats.

L'Union Locale est-elle une structure administrative qui pourrait vivre en dehors de l'investissement des syndicats eux-mêmes ? Ou un outil de conquête par les moyens mis en commun par les syndicats pour organiser des solidarités interprofessionnelles territoriales ?

**POUR ÊTRE FORTS  
À L'UNION LOCALE  
IL FAUT L'ÊTRE PARTOUT !**

Pourquoi l'Union n'est-elle pas assez l'affaire des syndicats ? Il y a plusieurs réponses possibles :

- Parce qu'il n'y a pas assez de syndiqué(e)s, de militant(e)s dans les syndicats pour assumer toutes les responsabilités nécessaires à l'existence d'un syndicalisme confédéré, c'est-à-dire, participer aux

réunions et à la vie de l'Union Locale, de la Fédération ?

- Parce qu'il n'y a pas assez de syndicats alors que parallèlement, trop de syndiqué(e)s restent isolés ?
- Parce qu'il n'y a pas tout simplement, suffisamment de syndiqués au regard et en proportion du salariat présent dans l'environnement de l'Union Locale ?

Que faut-il faire pour que les Unions Locales soient appropriées par les syndicats, qu'elles redeviennent leur outil, celui de la construction de solidarités interprofessionnelles dans le but de rendre plus forte la CGT partout, y compris là où elle existe déjà ?

Ne peut-on affirmer que la relance et le développement des Unions Locales reposent sur deux piliers :

- Un progrès dans la syndicalisation des salariés et dans leur rattachement effectif à un syndicat afin que la vie des Unions Locales soit irriguée de leur participation ;
- Des objectifs revendicatifs partagés, assumés solidairement au niveau du territoire de l'Union Locale concrétisés dans des démarches et des activités définies en commun.

Le défi qui nous est posé aujourd'hui n'est-il pas de savoir conjuguer en permanence la construction de notre organisation dans le mouvement même des actions revendicatives ?

**Pour que chacune de nos démarches revendicatives soit gagnante dans l'entreprise, nous avons besoin d'un syndicalisme confédéré avec l'Union Locale.**

Le syndicalisme CGT ne se conçoit pas replié dans l'entreprise ou la corporation : c'est au contraire, en coopérant, en agissant en complémentarité, que les syndicats des diverses professions situées sur le même territoire gagnent en efficacité pour leur activité revendicative. Les raisons d'agir ensemble ne manquent pas :

- Salaires, niveau des pensions
- Protection sociale et son financement
- L'hôpital, l'accès à la santé
- La défense des services publics
- La bataille pour l'emploi et la politique industrielle et son financement
- La question du transport, du logement etc...

EN cherchant à répondre aux besoins de coordination de l'activité revendicative et de l'action collective sur un territoire précis, nous allons structurer la vie de l'Union Locale.

Pour chaque syndicat, chaque base CGT, il y a besoin de réinvestir le terrain de la localité, de regarder avec d'autres syndicats comment mettre au grand jour leurs revendications communes, élaborer et faire partager des ambitions communes de conquêtes sociales.

Avec les notions de bassins d'emploi, d'Opération d'Intérêt National (Seine Amont), de pôle de compétitivité (la gérontologie avec entre autre l'hôpital Charles Foix), les projets d'aménagement locaux (Ivry – confluences), la composition du salariat change énormément, les limites territoriales évoluent impliquant coordination et structuration nouvelles.

L'Union Locale a-t-elle besoin de coordination avec d'autres Unions Locales et des organisations professionnelles pour répondre aux besoins ?

Engagé dans un processus de mondialisation et de financiarisation, le patronat a fait voler en éclat la notion même d'entreprise : chaîne de sous traitance, externalisation, privatisation, etc . . .

A-t-on pris toute la mesure de telles évolutions ? Comment prenons-nous en charge cette évolution ? Comment coordonner et faire converger les revendications ? Comment donner du « corps » au nouveau statut du travail salarié et à la Sécurité Sociale professionnelle pour conquérir de nouveaux droits ?

C'est dans ce contexte qu'il nous faut réfléchir à l'Union Locale, aux décisions à prendre pour être en phase avec nos projets ambitieux, ceux de toute la CGT.

## **ORGANISATION VIE SYNDICALE**

**N**OTRE 20<sup>e</sup> congrès, dans la continuité des précédents, nous invite à placer la syndicalisation et l'implantation syndicale dans les entreprises (TPE, TME, TGE) au cœur des priorités de notre union locale comme de toute la CGT.

La fidélisation de nos syndiqués qui se matérialise en début de chaque année par la remise des FNI et les premiers versements de cotisation n'est pas une question administrative, ni un geste banal, car au plus vite nos syndiqués sont en possession de leurs timbres, au plus vite la CGT peut se renforcer et faire grandir les luttes et le rapport de forces.

C'est nous permettre de créer plus de syndicats, c'est nous donner plus de moyens financiers, c'est aussi plus de droits syndicaux avec plus de moyens humains pour mener à bien notre activité syndicale avec une CGT présente partout. Il n'y a pas de mystère dans cette logique, il ne peut y avoir également de raccourci, notre priorité à tous et de prendre au début de chaque année toutes les dispositions adéquates pour qu'il en soit ainsi !

**E**N terme d'emploi, depuis plusieurs années et notamment celles relatives à ce dernier mandat, on aura pu noter que le tissu des entreprises avec lui celui du salariat, s'est beaucoup transformé.

Notre département compte en l'occurrence :

437 300 salariés dont 202 000 sont des femmes, et 15 000 ont de 15 à 24 ans. Sur ces 437 000 salariés 349 300 sont dans le privé et dispersés dans 28 795 entreprises que l'on peut décomposer ainsi :

**24 020 entreprises de moins de 10 salariés** ce qui représente 101 200 salariés. **2700 entreprises de 10 à 19 salariés** ce qui représente 36560 salariés. **1800 entreprises de 20 à 49 salariés** ce qui représente 58 000 salariés. **275 entreprises de plus de 200 salariés** soit 77 600 salariés.

Notre UL qui couvre IVRY SUR SEINE, ST MAURICE et CHARENTON, regroupe actuellement à elle seule 44 511 salariés du privé dans différents secteurs d'activités. L'évolution des grands secteurs d'activités sur le territoire se traduit à travers le nombre de salariés inscrits par sections.

17 753 salariés pour le commerce

6674 pour l'industrie

10612 pour les activités diverses

9362 pour l'encadrement

113 pour l'agriculture

**A**VEC une population Ivryenne de 56900 habitants dont 14000 personnes âgées de plus de 60 ans, le nombre d'emplois à IVRY était en 2006 de 29 000 soit 3000 de plus qu'en 1999. et de 27520 pour 2008 soit une baisse de 1480 pour 2675 entreprises dont 78 du secteur public pour 6500 salariés.

On peut y noter des structures diversifiées : notamment un réseau important de petites entreprises.

29% d'artisans, commerçants sans salariés

52% d'entreprises de moins de 10 salariés

15% d'entreprises de 10 à 100 salariés

4% d'entreprises de plus de 100 salariés dont 2 de plus de 1000 salariés : la mairie d'Ivry et HP Ch. Foix)

Le nombre de demandeurs d'emploi est d'environ 4000.

**L**A situation socioprofessionnelle a évoluée, de nouvelles entreprises se sont implantées, comme par exemple à Ivry, Leroy Merlin, Truffaut, le cinéma Pathé, la centrale d'achat de Leclerc, la FNAC quelques commerces comme Leader Price, ED, Franprix..., Gestitres (commerce et secteur bancaire). Depuis le 19ème congrès, de nouvelles bases ont été créées : Vitronet, riem becker, metallerie marie, Jet tours, look voyages, parfums et saveurs du monde, Deca France, Hoa Nam, Verre et metal, Batkor, Le luxury, Interforum editis, Aes Chemunex, Saturn.

Sur les 44 000 salariés que nous comptons depuis 2006, seul 3,64% sont syndiqués et répertoriés à notre UL... c'est dire le potentiel d'adhésions qui existe !

Nous regroupions en :

2006 : 1586 syndiqués (1236 O/E 234 ICT 116 retraités)

2007 : 1812 syndiqués (1437 O/E 243 ICT 132 retraités)

2008 : 1582 syndiqués (1207 O/E 257 ICT 118 retraités)

**2009 : A ce jour 1158 syndiqués.**

Ce qui donne par secteur d'activité :

<b>FEDERATIONS :</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
METALLURGIE :	31	08	07
SERVICES PUBLICS :	292	292	257
UGFF :		7	5
CHIMIE :	1	1	
CONSTRUCTION :	27	83	50
FINANCES :	57	107	84
MINE ENERGIE :	56	129	60
FILPAC :	365	266	307
SANTE :	270	294	173
CHEMINOTS :	46	24	23
TRANSPORTS :	122	169	155
FAPT :	28	33	30
AGRO ALIM :		35	41
FERC :	20	44	45
BANQUES ET ASSURANCES :	45	50	44
ORG SOCIAUX :	5	21	30
COMMERCES :	164	164	61
SOCIETES D'ETUDES :	2	33	33
RETRAITES :	39	31	29
<b>ADHESIONS :</b>	<b>132</b>	<b>133</b>	<b>88</b>

**Un constat lucide sur l'état de nos forces sur le plan local au regard de nos objectifs et des transformations du monde du travail.**

**IVRY 2009**  
**20<sup>e</sup>**  
**CONGRÈS**  
**DE L'UNION LOCALE**

**M**ÊME si la force du syndicalisme ne se résume pas qu'au taux de syndicalisation, celui-ci stagne pour rester trop faible en France. (Inférieur à 9% des salariés toutes organisations confondues, de l'ordre de 4% pour la CGT. avec un peu plus de 700 000 adhérents). La faiblesse du nombre de syndiqués constitue un handicap pour la satisfaction des revendications. Notre UL n'échappe pas à ce constat. Malgré la croissance de bases nouvelles durant ces trois dernières années, et les adhésions réalisées durant la même période, nous n'avons pas inversé la tendance, nous sommes loin du compte et pour tout dire, nous ne décollons pas.

Nos forces organisées ne sont pas à la hauteur de nos ambitions au regard des enjeux auxquels nous sommes confrontés du niveau local jusqu'au niveau mondial.

**A**GIR pour une meilleure implantation syndicale, améliorer nos modes de fonctionnement, sont les conditions nécessaires au renforcement du syndicalisme mais aussi un puissant facteur de rassemblement.

Nos parrainages en sont l'un des moteurs.

Pour autant y atteignons-nous nos objectifs en terme de participation comme de résultats ? Voulons nous vraiment être des artisans déterminés et convaincants de la mobilisation et de l'unité de tous les salariés, des organisateurs opiniâtres et méthodiques des convergences revendicatives ?

Avons-nous l'objectif et voulons vraiment nous donner les moyens de modifier le rapport de force, pour peser sur choix économiques et sociaux, pour leur donner un sens en les structurant autour de valeur de solidarité et de justice sociale ?

### **LE SYNDIQUÉ AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS**

**L**A profondeur de la crise (morale, sociale, économique, mais aussi politique), l'ampleur des reculs sociaux qu'ont imposés à notre société les forces libérales, la nécessité permanente pour le monde du travail de réagir posent, en terme nouveau et urgent, l'enjeu de la syndicalisation et de l'amélioration qualitative de notre vie syndicale.

Au travers des batailles engagées, comment résister et conquérir avec la force et la persévérance nécessaire si nous n'impliquons pas mieux les syndiqués pour en faire des éléments acteur de la vie revendicative !

Dans aucune entreprise le nombre de syndiqués n'est satisfaisant et dans beaucoup trop de lieux de travail, la CGT est totalement absente. Pourtant, c'est bien avec nos forces organisées telles qu'elles sont aujourd'hui que nous devons nous déployer, mettre toutes ces énergies au service de notre démarche revendicative, de l'action et de la syndicalisation.

Un syndiqué auteur et acteur de la vie syndicale, informé et formé syndicalement, ne se décrète pas.

Partout, cela nécessite discussion dans les directions syndicales, l'élaboration de plan de travail définis en fonction d'objectifs offensifs et réalistes.

**L**A remise et le paiement du FNI matérialise concrètement l'appartenance des salariés à la CGT, la force et l'influence de notre syndicalisme repose avant tout sur le nombre de nos forces organisées. Les syndicats se sont ils appropriés l'outil COGITIEL et effectués les règlements à COGETISE conformément à nos statuts et décisions de congrès ? N'avons-nous pas besoin d'avoir des camarades responsables à l'orga et la vie syndicale dans les syndicats et les UL y compris un collectif d'UL qui travaille sur ces questions là ?

Avec COGITIEL, se sont autant d'adhérents en prise directe avec l'actualité, informés de ce que fait la CGT en recevant le mensuel ENSEMBLE.

Les enjeux sociaux et politiques de la période imposent à chacun d'entre nous de ne laisser aucun adhérent sur le bord de la route ! Cela implique des actes de direction syndicale rapides et efficaces.

**L**E Rapport de force : condition fondamentale pour peser sur les événements. Il ne suffit pas d'être fort dans une entreprise, voire dans une branche professionnelle pour gagner des avancées sociales. Il faut l'être partout.

Le syndicalisme est face à des enjeux considérables. Nous en avons pris davantage la mesure au fil des derniers mois. Les confrontations nationales, ont prouvé que les mobilisations étaient possibles. Elles ont d'abord mis en lumière le besoin d'un immense travail d'information, d'élaboration et de propositions alternatives pour y parvenir.

Nous ne pouvons ignorer le contexte politique dans lequel nous nous trouvons qui, incontestablement, pèse sur les opinions.

La CGT durant ces derniers temps a œuvré à **favoriser l'unité syndicale**, élément déterminant du rapport de force et réclamée par de nombreux salariés. Il faut beaucoup de lucidité et de dynamisme dans nos rangs pour contrer les opérations de division et éviter le clivage entre catégories, statuts, et générations.

**I**L s'agit de bien faire percevoir ce que nous avons à travailler pour changer la donne. De même, la division et la dispersion syndicales persistantes ont des répercussions sur l'efficacité des luttes contre les grandes réformes comme sur bien des conflits professionnels ou locaux.

**L**A question principale du moment est celle du rapport des forces : il faut le dynamiser, le faire grandir pour qu'émergent des solutions à la crise en terme de changement radical quant à la place et à la reconnaissance du salarié comme du travail dans la société. La CGT est déterminée à cette construction. Elle travaille tout à la fois sur les enjeux revendicatifs, les constructions unitaires, et la complémentarité entre lutte d'entreprises, de territoires, et du TOUS ENSEMBLE.

# ELECTIONS PRUD'HOMALES 2008

IVRY 2009  
**20<sup>e</sup>**  
CONGRÈS  
DE L'UNION LOCALE

**L**ES prud'hommes sont uniques en Europe. Ils dérangent patronat et gouvernement, qui utilisent tous les stratagèmes pour affaiblir voire faire disparaître cette juridiction. Ils ne cessent de s'y attaquer régulièrement soit en diminuant les moyens accordés aux conseillers ou en supprimant régulièrement, via la mutualisation, des conseils.

C'est dans ce contexte, juxtaposé à celui de la crise économique et sociale, que se sont déroulées les dernières élections. C'était un test grandeur nature qu'attendaient bon nombre d'observateurs notamment en termes d'audience des syndicats et d'éventuelles répercussions sur un remodelage du paysage syndical.

Ceux qui comptaient sur un affaiblissement de la CGT en ont été pour leurs frais. En effet avec 33,9 %, soit + 1,4%, la CGT a confirmée sa position de première organisation syndicale et s'est affirmée comme une force d'attraction et de rassemblement du salariat.

**S**ITUÉ dans un contexte particulier de luttes et de contestation, terrain de prédilection des syndicats uniquement contestataires, ce résultat ancre encore plus fort la justesse de notre démarche syndicale basée sur l'information, les propositions, l'action et la démocratie et notre positionnement progressiste plaçant le salarié tout comme son environnement professionnel et social au cœur de l'économie.

Nous avons obtenu 12 % de plus que la seconde organisation syndicale qu'est la CFDT (21,9%) puis par « ordre d'apparition », FO (16%), CFTC (8,7%), CGC (8,8%), UNSA (6,5%) et Solidaires (3,9%).

Si la forte baisse du taux de participation, 25,5%, que certains ont brandie pour ôter toute signification au scrutin, constitue un sujet de préoccupation elle n'enlève rien au score de la CGT qui progresse.

La responsabilité des employeurs et des pouvoirs publics est importante dans le recul de la participation. Pour beaucoup de salariés, vote et inscriptions se sont apparentés à un vrai parcours du combattant.

Des irrégularités et des dysfonctionnements ont été massivement constatés. Et que dire des médias qui ont tout fait pour occulter et réduire l'importance de ce scrutin.

Si les résultats d'ensemble, au niveau national, nous sont favorables, il est important d'accorder du temps à examiner la situation de notre UL pour en tirer des enseignements sur notre stratégie et notre démarche CGT dans l'avenir.

**P**OUR mettre tous les atouts de notre côté, nous avons mis en place des moyens qui devaient nous permettre de favoriser la participation tout comme le vote CGT.

Notre stratégie était basée sur une large participation des militants de notre territoire sur toutes les initiatives de la campagne électorale.

D'une manière plus générale, on peut mesurer que même si l'investissement militant a été à un bon niveau, notamment autour de l'UL, la mobilisation collective organisée dans les syndicats a été beaucoup plus difficile.

Il suffit de voir la difficulté pour suivre les votes par correspondances et les électeurs le jour du vote pour confirmer cette analyse. Cela est d'autant plus dommageable que nous sommes capables de le faire pour les élections professionnelles dans bon nombre d'entreprises organisées où les taux de participation atteignent les 80%. Ce manque d'implication transcrit un détachement de certains camarades vis-à-vis des élections prudhommales ce qui est dommageable mais pas irréversible. Souhaitons-le en tout cas.

### **PARTICIPATION**

**L**E nombre d'inscrits est en progression très sensible puisqu'il atteint le nombre de 44511 pour 31327 en 2002 soit 48% de plus. L'inscription automatique des salariés a sûrement un effet positif sur ce point tout en modifiant le périmètre électoral puisque ce sont principalement les petites entreprises souvent inorganisées syndicalement qui ont bénéficié de ce mouvement.

Par contre, force est de constater que nous n'avons pas atteint notre objectif en terme de taux de participation qui n'atteint que 21,4% soit - 6,4% par rapport au précédent scrutin.

Si les électeurs se sont mobilisés dans les entreprises où nous sommes bien implantés, bien qu'il ne faille pas en faire une généralité, nous avons eu plus de difficultés sur les salariés inorganisés souvent dans les petites entreprises.

**C**ETTE situation doit nous interpeler et nous permettre de mesurer la nécessité de favoriser une meilleure implication de tous les militants et mandatés dans l'ensemble des initiatives menées par la CGT. En effet, là où nous avons depuis quelques temps mené une campagne de déploiement et assuré la « visibilité » de la CGT nous avons obtenu des résultats encourageants. Par exemple, le meilleur taux de participation, 51%, est obtenu dans un bureau de la section commerce à Charenton ce qui n'est pas anodin. Si l'UL a enfin été justement reconnue comme maillon incontournable de notre déploiement, nous ne pourrions concrétiser nos objectifs que si chacun est acteur de la démarche quel que soit son secteur d'activité et la composition sociologique de son entreprise. Nous avons dans ce domaine des efforts à réaliser et ce devra être un point fort des débats de notre congrès.

## RÉSULTATS DE LA CGT

**IVRY 2009**  
**20<sup>e</sup>**  
**CONGRÈS**  
DE L'UNION LOCALE

**A**VEC 3262 voix sur les 9512 exprimées la CGT obtient 34,3%. Certes ce résultat est en retrait de 4,2 points par rapport à 2002 mais il place notre organisation loin devant la CFDT (20,77%) qui perd 3,2%, la CGC (12,4%) qui gagne 4,3% et devient troisième organisation au détriment de FO (12,2%) qui perd 2,5% et Solidaires qui gagne 3,5 points mais n'atteint que 4 %.

**L'**EXAMEN de ces chiffres doit nous conduire d'une part à prendre en compte le changement sociologique des salariés de notre territoire et nous amener à débattre de l'activité spécifique UGICT que nous nous devons de renforcer en nous déployant au-delà de nos prés carrés. Le rôle de l'UGICT et la façon dont nous devons aller à la rencontre des ICT doit aussi faire partie de nos débats. La transformation du salariat s'effectue très rapidement et nous risquons, faute d'implication et pour des raisons de facilité, de nous recroqueviller là où nous sommes présent actuellement au détriment des déserts syndicaux que la CGC ne va pas manquer de vouloir conquérir.

### ANALYSE PAR SECTIONS

**COMMERCE** : Cette section est la plus importante puisqu'elle représente pratiquement 40% des inscrits. Elle englobe les salariés des activités bancaires. Les électeurs de ce secteur ont fait confiance à hauteur de 35,8% à la CGT qui est la première organisation. Le taux de participation est de 20,5% soit très légèrement en dessous du taux moyen.

**INDUSTRIE** : Représentant 15% des inscrits, la CGT y fait un score de 53,5% qui est le meilleur de l'UL. Contrairement à ce que l'on aurait pu penser, cette section a augmenté sa population de 37% par rapport à 2002. La participation est, avec 23,6%, supérieure à la moyenne nationale comme de l'UL.

**ACTIVITÉS DIVERSES** : Deuxième section en terme d'inscrits (10612) c'est à hauteur de 36,2% que les salariés ont voté CGT confirmant ainsi l'ancrage de notre organisation syndicale au premier rang. Par contre la participation au scrutin est à peine de 15%.

**AGRICULTURE** : Avec seulement 113 inscrits cette section reste marginale d'autant qu'elle a diminué de moitié depuis les précédentes élections. La CGT y fait un score de 33,3% et demeure première OS. Le taux de participation est très bas puisqu'il atteint 10,6 %.

**ENCADREMENT** : 9362 inscrits soit + 54% depuis 2002 ! Cette section, qui représente dorénavant plus de 20% du salariat de l'UL, a positionné la CGT au troisième rang avec 19,9% des voix derrière la CGC (28,7%) et la CFDT (24,4%). C'est, avec 28,8%, la section qui a recueillie la meilleure participation.

### CONCLUSION

**L**ES données chiffrées traduisent un impact de la CGT important dans les entreprises où la CGT est traditionnellement peu ou pas implantée. Il s'agit donc d'un vote qui ne peut pas s'analyser comme résultant avant tout de la qualité de nos candidats, ceux-ci étant gé-

néralement peu connus au-delà de leur propre entreprise.

**C'**EST l'image de la CGT et son positionnement qui ont été à l'évidence à la source du succès des listes CGT même si on ne peut pas écarter que le vote s'est inscrit dans une situation de crise où la contestation des choix politiques est une dimension possible.

La question que posait cette élection était de savoir si, après les profondes transformations de sa démarche revendicative articulant mieux contestation, proposition et négociation, la CGT pouvait apparaître comme porteuse d'espoir pour un plus grand nombre de salariés.

L'autre interrogation consistait à savoir si la CGT pourrait se redéployer dans le nouveau salariat des services et du commerce, dans les nouvelles catégories professionnelles de salariés en émergence. Le résultat du scrutin a bien répondu à ces interrogations et a confirmé la capacité de la CGT à amorcer un nouvel élan de son audience sur la base de son redéploiement sur l'ensemble des secteurs professionnels et catégories socio professionnelles.

Au-delà des arguments développés pour expliquer la portée des résultats et le niveau de la participation, il nous faut aussi considérer nos limites, en termes d'implantation, de capacité à donner au vote CGT un contenu revendicatif en lien avec les préoccupations et le besoin d'acquiescer un rayonnement à même d'atteindre tous les salariés et notamment les plus précaires.

**N**OUS sommes loin d'avoir fait partout le plein des voix CGT lors des élections professionnelles faute d'avoir fait partager par toutes nos forces CGT l'enjeu commun du rapport de forces à l'issue du scrutin.

Notre résultat aux élections vient de loin, il valide notre stratégie de partir des préoccupations et le besoin de construire avec les salariés, c'est un formidable encouragement à poursuivre.

Faire vivre largement et partout cette force aux côtés des salariés, que nous voulons incarner au quotidien en invitant les salariés à la rejoindre pour qu'elle soit toujours plus utile à faire gagner les revendications.

C'est aussi notre audace qui a payé avec une CGT plus visible, une image plus attractive tournée vers le public et les salariés.

**L**A dynamique à l'œuvre a besoin de s'enrichir de la réflexion de tous, d'être partagée en s'attachant à déboucher sur des plans de travail pour engager une véritable campagne de syndicalisation.

C'est ce que nous mettons en débat lors des travaux de notre congrès et la nécessité d'aboutir à une orientation stratégique sur du court terme doit en découler.

## **LA FORMATION SYNDICALE**

**I**L y a 3 ans déjà, le 19<sup>e</sup> congrès de l'Union Locale qui a été porteur de perspectives encourageantes, a pris des résolutions pour améliorer la qualité de la vie syndicale, pour favoriser l'efficacité de notre syndicalisme et ancrer notre démarche revendicative dans l'intérêt individuel et collectif des salariés sur le territoire de l'Union Locale. Le secteur formation à l'Union Locale est né de cet engagement et de cette volonté d'avoir des syndiqués formés.

Des échanges se sont donc créés avec le collectif Formation de l'Union Départemental pour :

**1** / Avoir un échange sur les besoins, acter des objectifs nécessaires tant de proximité que départementaux.

**2** / Proposer un principe « tarifaire » permettant de dégager une véritable ligne budgétaire par syndicat, UL et UD favorisant l'investissement de moyens pour la formation syndicale.

**Objectif** : Qu'à terme le stage du niveau 1 (FSG1) soit organisé à Ivry Sur Seine de façon autonome afin de permettre la formation de syndiqués dans les entreprises où nous sommes présents. Cet objectif est **aujourd'hui atteint**.

Aujourd'hui, L'Union Locale d'Ivry Sur Seine prend en charge, également, l'organisation de stages de niveau 1 pour l'UL de Vitry et de Choisy Le Roi.

La formation syndicale est portée par les participants comme un outil primordial durant toute leur vie professionnelle.

**Un constat** : La méconnaissance des salariés sur la CGT, leur droit à la formation.

**Une priorité** : Privilégier la formation d'accueil.

**La FANS** : Formation d'Accueil des Nouveaux Syndiqués

Elle est demandée, le plus souvent, par les syndiqués où il n'y a pas de base syndicale au sein de leur entreprise. Les syndiqués isolés sont pris en charge par l'Union Locale de proximité. En général les FANS sont faites par les organisations syndicales de l'entreprise aux nouveaux syndiqués. Ce qui explique que nous ayons moins de participants aux FANS.

**C**ETTE formation est ouverte à tous les syndiqués quelque soit leur catégorie socioprofessionnelle. Cela leur permet d'acquérir des connaissances, de participer à l'élaboration et la mise en œuvre des orientations de son organisation. Ce droit de savoir est inscrit dans la charte de la vie syndicale adoptée et validée à nos 47 et 48<sup>e</sup> congrès confédéraux.

### Les FANS réalisées à l'Union Locale

**2007** quinze participants

**2008** douze participants

**2009** huit participants

Soit un total de **35** participants

C'est une formation, sur une journée, qui motive les participants pour poursuivre avec le stage de Niveau 1 et ensuite leur cursus de formation syndicale par des formations plus spécifiques liées souvent à leur mandat : DP / CE ou DS

#### La formation de Niveau 1

C'est une formation, sur 5 jours, qui permet d'acquérir les connaissances du tronc commun et l'accès à toutes les autres formations syndicales proposées par la CGT.

Qui est concerné ?

Tous les syndiqués qui ont déjà eu une formation d'accueil.

A l'issue de cette formation, les participants seront capables de décider et participer activement à la vie de leur organisation, en commençant par leur syndicat.

#### Formations réalisées

**2006** dix-huit participants

**2007** cinquante-trois participants

**2008** trente-quatre participants

**2009** trente-trois participants

Soit un total de **138** participants

Nous avons dû annuler une formation en novembre 2008 pour permettre de nous concentrer et préparer les prud'homales du 03 décembre 2008.

### LE DROIT À LA FORMATION

CHACUN salarié a droit à 12 jours ouvrables de congé de formation syndicale économique et sociale par an. Ce nombre de jours peut augmenter en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il peut être porté à 18 jours pour les animateurs de stage et responsables syndicaux prévus dans le Code du Travail, mais dans le statut de la Fonction Publique.

La demande de congé doit être déposée auprès de l'employeur 1 mois avant, sauf accord d'entreprise plus favorable pour le salarié.

Il est de droit, sauf si l'employeur estime après avis du comité d'entreprise que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise ou par nécessité de service, dans le Public. Tout refus doit être notifié et motivé à l'intéressé dans les 8 jours.

**Le droit la formation économique sociale et syndicale existe depuis 1957.** Des avancées ont été obtenues, qui sont le résultat d'initiatives et de luttes menées dans des entreprises, branches et territoires.

Un arrêté ministériel du 7 mars 1986 fixe le nombre de jours disponibles par taille d'établissement.

La rémunération du congé existe dans les entreprises du secteur privé de plus de 10 salariés seulement à hauteur de 0,08 pour mille de la masse salariale.

La loi a prévu que des compléments de salaire puissent être apportés par des dispositions conventionnelles plus intéressantes et par des bourses votées par les comités d'entreprise. Le salaire est maintenu pour les fonctionnaires. Son but est de connaître les différents droits, pour les utiliser, que vous soyez du secteur privé ou public, responsables syndicaux, élus, conseillers prud'hommes, etc.

## **UN SECTEUR DE FORMATION SYNDICALE ?**

**D**EPUIS plusieurs congrès départementaux il est décidé de la mise en place d'un secteur chargé de la formation syndicale. Ce secteur est composé de :

- L'ensemble des formateurs ayant suivi une formation leur permettant d'intervenir selon la pédagogie qu'a adoptée la CGT, laquelle propose que les stagiaires soit véritablement acteurs pendant leurs formations.
- Des camarades des syndicats, des unions locales, territoriales ou des unions professionnelles du Val de Marne ayant en charge l'impulsion de la formation syndicale dans leur structure respective.

L'objectif général est de favoriser pour chaque adhérent, tout au long de sa vie syndicale l'accès à une formation permanente, du nouvel adhérent, militant au camarade ayant des mandats, diverses responsabilités, cette mission revêt plusieurs axes de travail. Nous travaillons sur des priorités :

- La lisibilité et l'accès de notre offre de formation
- Une meilleure prise en compte de proximité de la formation syndicale

## **LES PROPOSITIONS DE LA CGT**

**Elargir le nombre de bénéficiaires.**

**Prévoir le maintien du salaire intégralement :**

La CGT veut faire sauter le verrou du 0,08 pour mille de la masse salariale et que dans tous les cas, le congé soit rémunéré.

**Inciter les employeurs à remplacer les salariés**

Pour information :

Nous avons une liste de formations syndicales présentée par la CGT. Elles se déroulent dans les Unions Locales, les Unions Départementales, les fédérations et également au centre de formation Benoît Frachon situé au 12 rue Fernand léger 91190 Gif Sur Yvette. C'est un centre qui accueille les formations que les fédérations et la confédération réalisent au niveau national. En plus de la formation syndicale, divers équipements permettent aux utilisateurs de se détendre pendant leurs pauses et en soirée

## **LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN QUELQUES MOTS**

Analyse du Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés. DIF (Droit Individuel à la Formation) : Chapitre III- art 13 à 17

**Modalités :**

- 12 jours par an et par salarié. Les jours peuvent être cumulables d'une année sur l'autre. Le nombre d'heures acquises est calculé au prorata du temps de travail de l'agent (temps partiel).
- Tient compte des périodes d'activité de détachement, mise à disposition et congé parental.

**Responsabilités collectives :**

Les négociations doivent se réaliser en amont des plans de formations, et doivent se faire obligatoirement dans le cadre des instances paritaires.

- Nouveaux droits : il ne peut être opposé un 2ème refus à une action de formation.
- Nouveaux dispositifs : le DIF, les congés Validation des Acquis et Expérience et Bilan de Compétences ...
- Contribution obligatoire sans minimum et sans distinction plan et études promotionnelles.
- Le déroulement des formations sur le temps de travail, est à revendiquer.
- Les objectifs tant de l'établissement que des personnels doivent être négociés.

**Responsabilités individuelles :**

- Modalités de remboursements des rémunérations et frais de formation en cas d'arrêt de formation en cours de route.
- Mise à jour du passeport formation
- Utilisation du DIF (Droit Individuel à la Formation) (Chap. III. art 13 à 17)
- La formation est indissociable des questions sur les qualifications, l'emploi, la rémunération et les statuts.

**P**OUR la CGT, l'initiative du salarié dans son parcours de formation est essentielle pour assurer, à terme, la sécurisation de son parcours professionnel. Appuyons-nous sur ce décret pour faire vivre la formation au service de la qualité de tous les salariés aussi bien dans le secteur public que dans le privé.

# **CODE DU TRAVAIL ET ACTIVITÉ JURIDIQUE**

**L**E syndicalisme CGT consiste entre autre, à agir au quotidien au côté des salariés. Cet engagement se décline au travers de la syndicalisation, la formation économique et sociale des adhérents, l'élaboration de revendications et les mobilisations propres à chaque entreprise dans le respect des intérêts collectifs.

**La construction du rapport de force, la négociation, la grève sont aussi des outils déterminants du syndicalisme CGT.**

**A**U regard de ce qui est mentionné plus haut, il n'en demeure pas moins que le monde du travail dispose, dans le cadre de la défense de ses intérêts, d'outils précieux à savoir le Code du Travail, les Conventions Collectives et les statuts.

**EXIGER LE RESPECT DE LA DIGNITÉ  
DU SALARIÉ, DE SES CONDITIONS DE TRAVAIL,  
DE SA RÉMUNÉRATION,  
DE SON AVANCEMENT, DE SA SANTÉ,  
PASSE PAR UNE VÉRITABLE  
APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL.**

**C**ET aspect « juridique » du syndicalisme riche du principe dit de sécurité juridique, trace à l'employeur les limites de ce qui est permis et ce qui est défendu par le droit applicable. Nul n'est sensé ignorer la loi comme le martèle l'adage, mais hélas la majorité des salariés ignore presque tout de leurs droits.

Face à cette situation, les camarades du « juridique » à l'Union Locale apportent une aide non négligeable aux salariés victimes de l'arbitraire patronal. Des permanences se tiennent une à plusieurs fois par semaine où les militants reçoivent souvent sur rendez-vous des salariés licenciés ou en litige contre leur employeur puis participent au montage des dossiers et aident au déclenchement de procédures devant les Tribunaux compétents ; Tribunal d'Instance, Conseil des Prud'hommes, alerte à l'Inspection du Travail .et-caetera. Cette contribution syndicale et juridique favorise l'image du lien social de la CGT.

Nous vivons une période de crise avec une accélération des fermetures d'entreprise, des délocalisations et des licenciements économiques. Gouvernement et patronat profitent de cette situation pour accélérer la remise en cause des droits sociaux. L'heure est à la vigilance et à l'action !

Pour cela, nous avons besoin de l'intervention des salariés pour créer un rapport de force mais aussi des leviers juridiques pour empêcher les plans « dits sociaux » avec le recours aux expertises, la mobilisation des Institutions Représentatives du Personnel lors des procédures etc.... Voici donc quelques rappels de la législation en cours.

## 1) LES TRANSFERTS D'ENTREPRISES

**T**ENU d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, un employeur ne peut organiser le transfert de ses salariés pour cause économique vers un sous-traitant puis acculer ce dernier à la faillite. De telles pratiques caractérisent un usage abusif de l'article L.1224-1 du Code du Travail. La jurisprudence a d'ailleurs eu l'occasion d'affirmer ce principe dans des affaires récentes. HP et Perrier, ces derniers avaient transféré plusieurs centaines de salariés dans des filiales créées de toutes pièces à cette occasion. Ensuite, ils ont acculé ces sous-traitants à la faillite pour se débarrasser de salariés. Ces 2 entreprises ont été obligé de réintégrer les salariés ayant été licenciés économiquement sans cause réelle et sérieuse. De plus pour certains d'entre eux ils ont perçu une indemnité de licenciement égale à 10 mois de salaire !

## LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

**L**ORSQU'UNE entreprise appartenant à un groupe licencie pour motif économique, le juge doit apprécier l'existence de ces difficultés au niveau du secteur d'activité du groupe en question. L'employeur doit donc produire l'ensemble des pièces caractérisant l'étendu de ce secteur sans se limiter au territoire national.

**Concrètement cela signifie** qu'un employeur ne peut justifier le licenciement des salariés d'un établissement qui engendre chaque année des pertes si le secteur d'activité auquel il appartient réalise des profits au niveau du groupe. A l'inverse, une entreprise bénéficiaire peut licencier même si le secteur d'activité au niveau du groupe est en difficulté. (Cassation sociale 28 novembre 2007 : pourvoi N.06-40489)

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

**L**A RUPTURE conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail. Après un an d'existence, retour sur un dispositif qui n'est pas dépourvu de risques pour le salarié : Accord sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 non signé par la seule CGT.

**Les jurisprudences peuvent créer du droit.** Les luttes peuvent aussi avoir des conséquences sur le droit du travail (Ex : CPE/CNE).

Nous pouvons donc dire que rapport de force et action juridique ne s'opposent pas mais se complètent. L'Union Locale doit faire front à ces deux aspects.

## **DONNER DE L'AVENIR À NOTRE RETRAITE**

**L**E moment attendu, parfois redouté arrive. Vous êtes en retraite, vous allez prendre votre retraite. Vous voulez la vivre dans des conditions matérielles et morales correctes. Rien de plus normal après tant d'années de travail.

La retraite est un droit solidaire acquis par l'action conjuguée de plusieurs générations de salariés.

La société doit se doter des moyens existants pour satisfaire vos attentes afin de profiter le plus longtemps possible de votre vie nouvelle en bonne santé.

En lien avec toute la CGT, le syndicalisme spécifique retraite agit pour une meilleure protection sociale, un bon niveau des pensions, l'accès aux transports, au logement, aux services publics de proximité, à la culture, au sport, à l'accompagnement du vieillissement. Toutes ces questions sont au cœur des actions menées sans relâche par notre organisation.

**N**OTRE atout majeur : la continuité syndicale, la syndicalisation, la recherche de l'unité, un militantisme de proximité. 14 millions de retraités aujourd'hui. 20 millions en 2030. Un bouleversement considérable est annoncé. L'enjeu du renforcement de l'organisation est posé en grand pour affronter l'avenir en toute responsabilité.

**Les retraités ne sont pas un coût. Ils sont l'un des moteurs du développement économique de la société et de l'emploi.**

L'enjeu crucial est de redonner confiance aux jeunes générations dans un système par répartition qui est de loin la meilleure garantie pour avoir demain une retraite convenable.

### **NOS FORCES EN QUELQUES CHIFFRES**

#### **Au niveau national :**

14 millions de retraités : 110 000 syndiqués à la CGT

Au niveau départemental : 210 000 retraités dans le Val-de-Marne : 1 700 syndiqués à la CGT

Au niveau Local : 10 000 retraités à Ivry-sur-Seine : 110 syndiqués à la CGT

## **LES MOYENS POUR SATISFAIRE NOS REVENDICATIONS EXISTENT**

**Bouclier fiscal** : 458 millions distribués à 14 000 contribuables privilégiés

**CAC 40** : 75 milliards de bénéfices en 2008

**Stock options**

**Parachutes dorés**

**Salaires démentiels**

**Paradis fiscaux**

**Exonérations des cotisations patronales** : 65 milliards sans aucun contrôle sur l'emploi et les salaires.

**B** IEN sûr nous devons agir à l'entreprise pour gagner des droits nouveaux ainsi que sur tous les problèmes de société, du national au mondial. Cela ne doit pas nous empêcher de dire notre mot sur les politiques engagées. Il n'y a pas de mur étanche entre le syndicalisme et le politique, tout en respectant l'indépendance et l'identité de chacun.

Aujourd'hui, 2/3 des retraités touchent moins de 1 300 euros par mois. 4 millions de retraités sont pauvres. 1,2 millions d'hommes et 2,8 millions de femmes touchent le minimum contributif : 638,68 euros.

## **QUELQUES UNES DE NOS REVENDICATIONS EN TANT QUE RETRAITÉS**

- Augmentation des retraites de 200 euros immédiatement
- Fixation du minimum retraite au niveau du SMIC soit 1 600 euros
- Relèvement de la pension de réversion à 75% de la retraite initiale
- Le retour à l'indexation de l'évolution des pensions sur les salaires.
- Sauvegarder et améliorer le régime de retraite par répartition
- Cotisations sur les revenus financiers des entreprises : 100 milliards d'euros en 2007 qui échappent toujours à toute contribution sociale.

Nous refusons la multiplication des franchises médicales, le déremboursement de certains médicaments, les dépassements d'honoraires.

En activité comme en retraite la lutte est permanente pour résister et améliorer nos conditions de travail et de vie.

**N** OUS sommes convaincus que sans un autre rapport de force face au capital et le renforcement du syndicalisme CGT et d'union, la situation restera difficile. Nous gardons espoir dans une prise de conscience par notre effort.

Toutes ces questions et bien d'autres encore nous avons besoin de nous les poser, d'y réfléchir afin de dégager des stratégies et perspectives adaptées au présent.

## **LE 49<sup>e</sup> CONGRÈS CONFÉDÉRAL**

**A**LORS que Sarkozy débaptise la France du progrès social et installe à souhait le remodelage libéral de la société.

Alors que l'orage financier perdure, s'octroie la prise en otage des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

Alors que la société mondiale succombe à l'arbitraire des bourses, véritable arme de destruction massive qui ruine et inflige au village globalisé, guerres, misères, catastrophes écologiques... etc... en rapport immédiat avec le système capitaliste.

Alors qu'en France le principe du tout pour les actionnaires, la compétitivité, la rentabilité engendre des dégâts humains : Record du nombre des suicidés au travail (21 victimes à France Telecom).

Alors qu'en France et dans le Monde, la répression syndicale sévit : les agents d'EDF traduits en justice, les salariés de Continental condamnés..., des syndicalistes colombiens assassinés, les syndicalistes de l'USTKE (en Nouvelle Calédonie) condamnés à la prison, les syndicalistes palestiniens confrontés sur leur territoire à la violation depuis plus de 60 ans des conventions et droits internationaux par Israël...

### **ALORS LA CGT DANS TOUT ÇA QUELLES PROPOSITIONS ?**

**L**A CGT tient son 49<sup>ème</sup> Congrès du 7 au 11 décembre 2009, pour activer de nouvelles alternatives pour un autre monde encore possible en rupture avec l'ultra financiarisation, le surprofit disproportionné qui traitent de l'homme vidé de sa capacité de comprendre pour agir. « Une CGT plus forte pour le développement humain durable, les conquêtes sociales, la démocratie »

A l'évidence ce congrès ne règlera pas tout, mais ne peut pour autant se dédouaner des exigences mises au débat autour d'axes majeurs et mobilisateurs :

#### **PREMIER AXE : LE TRAVAIL**

**S**OUVIS aux seules règles de rentabilité et de marchandisation, il n'a de cesse de subir depuis des décennies toutes les formes possibles de précarisation. Il est peut-être nécessaire maintenant de relever le défi du « bien travailler » et de l'épanouissement des femmes et des hommes au travail, de le requalifier comme un véritable champ du développement et d'évolution des humains via des parcours professionnels sécurisés.

Débattons !

## **DEUXIÈME AXE : LA SOLIDARITÉ**

Pour une société de tous les âges, de toutes les situations, une société, déterminée en action, pour un mieux être physique, mental et social.

La maison commune CGT, dans le respect de la diversité du salariat, revendique pour se faire, un nouveau socle de garanties collectives interprofessionnelles qui se décline par le vrai partage des richesses, la défense du Service Public et l'application immédiate du nouveau statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle.

Au travail !

## **TROISIÈME AXE : LA DÉMOCRATIE**

La citoyenneté, qui ne s'arrête pas aux portes des entreprises, outil de construction de forces transformatrices dans l'intérêt du syndiqué acteur actif, pour une meilleure prise en charge de la démocratie en général, de la démocratie sociale en particulier. Pourquoi ceux qui produisent les richesses par leur travail seraient-ils inaptes à toute implication dans la gestion de l'entreprise ?

Par quel miracle le salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés se voit discriminer quant à l'application du Code du Travail et des Conventions Collectives. En avant pour la conquête de droits nouveaux ici et maintenant.

Luttons !

## **QUATRIÈME AXE : DES MODES D'ORGANISATION POUR LA SYNDICALISATION DU PLUS GRAND NOMBRE DE SALARIÉS**

Relevons le défi de la syndicalisation partout où elle est faible. Pour cela il faut développer une démarche de transformation de notre organisation au regard des mutations du salariat :

Quel est le périmètre du syndicat ? Doit-il se limiter à l'entreprise mère, aux grands noyaux statutaires nationaux ?

Quels sont les contours et le contenu du syndicalisme spécifique pour la syndicalisation des Privés d'Emplois, des I.C.T et des Retraités ?

Quels sont les champs d'intervention et la structuration des fédérations, unions régionales départementales, et locales ?

Quel est le rôle de la confédération ?

Lisons le document du 49<sup>ème</sup> Congrès !

A partir de ces questionnements, des résolutions nous engageant pour ce congrès, c'est la partie mise en œuvre intitulée le congrès décide !

Mettons les dans les mains des syndiqués !

**La partie qui traite de l'activité de la CGT en territoire concerne les Unions Locales. Quelques éléments du texte :**

La conférence des Unions Locales a montré la nécessité de redéfinir leur rôle, leur périmètre, leur fonctionnement, la pertinence de leur rayonnement.

Avant fin 2011, organiser des conférences territoriales inter-professionnelles de syndicats.

Des modes de fonctionnement à faire progresser avec les champs professionnels (maillage – mutualisation).

Favoriser la constitution de syndicats et sections syndicales.  
(Syndiqués isolés)

Etre en capacité à remplir les missions revendicatives sur les enjeux interprofessionnels propres à l'Union Locale.

Convenir de modalités d'organisation et de suivi « d'antennes locales » ou de « permanences locales » pour répondre à l'accueil des salariés

**Participons au congrès de l'Union Locale pour en débattre !**

**IVRY 2009**  
**20<sup>e</sup>**  
**CONGRÈS**  
**DE L'UNION LOCALE**

**IVRY 2009**  
**20<sup>e</sup>**  
**CONGRÈS**  
**DE L'UNION LOCALE**

# REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

**IVRY 2009**  
**20<sup>e</sup>**  
**CONGRÈS**  
DE L'UNION LOCALE

## RAPIDE HISTORIQUE

**D**EPUIS l'arrêté de 1966 (jamais réactualisé depuis), il existait une représentativité irréfragable. Ce texte instaurait une représentativité descendante c'est à dire que les 5 grandes confédérations décrétées représentatives pouvaient s'implanter, négocier partout quelque soit leur représentativité réelle. Les autres syndicats étant obligés de démontrer leur représentativité au regard de différents critères lorsque leur implantation dans l'entreprise ou leur activité au niveau de la branche était contestée.

Cela s'accompagnait de la « règle » dite de l'unicité de signature, c'est à dire que la signature d'un seul syndicat représentatif suffit à faire valider un accord qui s'appliquera à l'ensemble des salariés concernés.

**Loi Auroux de 1982 :** cette loi ouvre un champ dérogatoire à la négociation. Aussi, il devient de plus en plus compliqué de maintenir la règle de l'unicité de signature alors que les accords peuvent être moins disant que la loi. Cette règle anti-démocratique est dénoncée par la doctrine et certains syndicats.

**Loi du 4 mai 2004 :** cette loi (inspirée par la position commune du 16 juillet 2001 signée par tous les syndicats salariés sauf la CGT) a modifié plusieurs points :

- Elle a élargi le champ dérogatoire (notamment au niveau de l'entreprise), rappel : une dérogation défavorable à la loi n'est possible que si elle est expressément prévue
- Elle a modifié les règles d'adoption des accords. Instauration de la majorité d'opposition et d'adhésion. Dans l'entreprise, le principe est que, sauf accord de branche contraire, la règle de l'unicité de signature est maintenue et seuls les syndicats représentant une majorité de salarié (aux dernières élections CE, à défaut DP) peuvent s'opposer à l'accord (l'accord est alors réputé non écrit). Seul un accord peut prévoir de mettre en place la règle de validation majoritaire des accords c'est à dire que seuls les syndicats représentant une majorité de salarié (aux dernières élections CE, à défaut DP) peuvent valider l'accord.

Il faut savoir que la règle d'adoption majoritaire n'a quasiment pas été mise en place. Ainsi, les velléités de démocratie n'ont pas été satisfaites.

**Loi du 31 janvier 2007** de modernisation du dialogue social : prévoyant que « *Tout projet de réforme envisagé par le Gouverne-*

*ment qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.*

*Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.*

*Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en œuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées ci-dessus en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence. »*

Ce texte a probablement contribué à donner une portée importante à la position commune.

Enfin la position commune du 9 avril 2008 a été signée, puis transcrite dans la loi « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » du 20 août 2008 (publiée au Journal officiel du 21 août).

## **A RETENIR**

Désormais, les syndicats doivent prouver leur représentativité dans chaque entreprise, branche et au niveau national.

La représentativité est ascendante et non plus descendante. En effet, c'est le vote du salarié dans l'entreprise qui déterminera la représentativité au niveau de la branche mais aussi au niveau interprofessionnel.

Lorsque le syndicat est implanté dans l'entreprise, il peut présenter des candidats aux élections. Seront alors représentatives les organisations ayant recueilli plus de 10% des suffrages exprimés au 1er tour des élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, à défaut des délégués du personnel, et ceci quel que soit le nombre de votants (que le quorum soit atteint ou non).

Dans le groupe, les critères sont strictement identiques à ceux de l'entreprise. Les 10% sont obtenus en additionnant les suffrages exprimés dans toutes les entreprises du groupe.

## **LA LOI PRÉCISE TROIS NOUVEAUX CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ CUMULATIFS**

- Être transparent financièrement (obligations pour les syndicats professionnel, leurs unions et les associations de salarié ou d'employeurs régies par la loi de 1901) ; d'établir des comptes annuels, d'en assurer la publicité et, au delà d'un certain seuil de ressources,

de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, cela sera fixé par un décret.

- Être influent (l'influence sera probablement caractérisée par l'activité (la capacité de mobilisation essentiellement) et l'expérience).
- Avoir des effectifs d'adhérents et des cotisations (il faudra se référer à la jurisprudence permettant de transmettre directement ces données au juge sans qu'elles ne soient montrées à l'employeur pour éviter de divulguer les noms des syndiqués).

La représentativité des syndicats catégoriels est appréciée dans le collège dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats.

Le délégué syndical peut négocier et signer des accords d'entreprise ou d'établissement en respectant les nouvelles règles de validation des accords.

Le syndicat obtenant au moins deux élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise.

Dans la branche, le syndicat est représentatif lorsqu'il recueille 8% des suffrages exprimés au 1er tour des élections des titulaires du C.E ou de la D.U.P ; ou à défaut, des DP (quel que soit le nombre de votants).

Au plan national interpro, ce pourcentage est identique ; en plus l'organisation doit être représentative dans les branches « commerce », « industrie » et « construction ».

Les élections sont le cœur du nouveau dispositif législatif. Elles déterminent quels syndicats sont représentatifs au niveau national, de branche et d'entreprise.

Elles ont désormais un rôle primordial tant en terme d'accès à la représentativité que de condition de validité des accords collectifs (articles 3 et 4 de la loi). Les organisations de la CGT doivent donc être vigilantes pour leur organisation et leur déroulement.

Les élections qui font références sont celles des titulaires au comité d'entreprise (au 1er tour, que le quorum soit atteint ou non) ou de la délégation unique du personnel ; à défaut des délégués du personnel.

Dans l'entreprise, ces élections nécessitent une préparation minutieuse puisqu'en plus du travail de communication autour du nouvel enjeu électoral, il faut veiller aux candidatures : le ou les délégués syndicaux devant être prioritairement choisis parmi les candidats ayant remporté au moins 10% des suffrages exprimés.

La représentativité n'est plus considérée comme préalable à la présentation de liste de candidats au premier tour des élections. Peuvent désormais le faire les organisations syndicales représentatives et celles répondant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel ou géographique couvre l'entreprise ou l'établissement (articles L. 2314-24 et L. 2324-22, al.2).

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les syndicats représentatifs ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors de la dernière élection, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

**En conclusion :** Un syndicat CGT bien implanté, ayant une bonne activité, avec des syndiqués dans la majorité des services, des militants au contact du maximum de salariés, recueillera des voix (obtiendra une bonne audience). L'inverse le pénalisera ; il sera l'objet d'un « vote sanction ».

## **NÉGOCIATION ET VALIDITÉ DES ACCORDS**

### **Nouvelles conditions de validité des accords**

La loi du 20 août 2008 définit de nouvelles conditions de validité des accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Elles sont en vigueur dès le 1er janvier 2009.

La validité de l'accord est subordonnée à deux conditions :

- Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.
- Absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli ensemble au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel quel que soit le nombre de votants.

Les modalités du droit d'opposition sont inchangées : délais de huit jours, notification motivée aux signataires.

L'opposition, si elle est valide, entraîne la nullité de l'accord entier.

## **DÉNONCIATION ET MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS**

Rappelons succinctement les anciennes règles de dénonciation ou de mise en cause des accords (1) :

- Si un accord est dénoncé par l'ensemble des signataires salariés (ou employeurs), une nouvelle négociation s'engage dans les trois mois. L'accord dénoncé reste en vigueur jusqu'à conclusion d'un nouvel accord ou à défaut pendant un an (ou pendant une durée supérieure si l'accord l'a prévu).

En cas de dénonciation par une partie des signataires salariés (ou employeurs), l'accord demeure en vigueur entre les signataires restant. Jusqu'à conclusion d'un éventuel accord de substitution ou, à défaut pendant un an (ou pendant une durée supérieure si l'accord l'a prévu), il reste opposable aux auteurs de la dénonciation... et continue de s'appliquer à tous les salariés du champ concerné.

S'il y a mise en cause d'un accord d'entreprise, à la suite d'une modification de sa situation (fusion, cession, scission, modification de l'activité, etc.), les règles sont pratiquement analogues au cas d'une dénonciation par tous les signataires employeurs.

**La loi du 20 août 2008 ajoute deux dispositions supplémentaires destinées à prendre en compte la perte de représentativité d'un syndicat signataire, éventualité pratiquement inexistante auparavant (2) :**

- « Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires

de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effet que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés [aux élections de référence] »(3)

• « La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord (4).

L'interprétation de la première disposition n'a rien d'évident. On peut comprendre que si une des organisations signataires a perdu sa représentativité, il en résultera les conséquences suivantes.

La dénonciation de l'accord par tous les syndicats signataires ne suffira pas à entraîner la renégociation assortie d'un maintien provisoire de l'accord. Il faudra en outre que les syndicats qui étaient à la fois signataires et représentatifs au moment de leur dénonciation aient ensemble une audience au moins égale à 50% des suffrages exprimés dans le champ de l'accord. S'ils ne sont pas « assez influents » à eux tous (ce qui sera fréquent, puisqu'il est seulement demandé à l'ensemble des signataires initiaux de réunir 30% des suffrages exprimés), leur dénonciation sera sans effet et l'accord sera maintenu sans changement.

On aboutirait à une situation paradoxale : la perte de représentativité d'un signataire sécuriserait l'accord ! La position commune proposait une mesure beaucoup plus logique : la dénonciation était valable si elle émanait de tous les syndicats signataires représentatifs à la date de la dénonciation.

On pourrait aussi interpréter la loi en assimilant non signature et dénonciation : ainsi la condition de majorité des suffrages exprimés porterait sur l'audience cumulée de tous les syndicats représentatifs dans le champ de l'accord au moment de la dénonciation, ceux qui ont signé et dénoncé et ceux qui, ne l'ayant pas signé, n'ont pas besoin de le dénoncer (5).

Dans le cas d'une dénonciation par une partie des signataires et si ceux-ci sont insuffisamment influents, l'accord continuera à être opposable aux dénonciateurs sans limitation de durée. Ce changement n'a donc d'incidences que pour les clauses engageant les signataires en tant que tels.

La deuxième disposition paraît plus claire : si l'ensemble des signataires perdent leur représentativité, l'accord perdure sans changement. Ce serait la sécurisation absolue : malgré le désaveu électoral des signataires, aucune organisation de salarié n'aurait plus prise sur cet accord.

**A moins d'adopter une interprétation plus modérée : cette disposition signifierait uniquement que les pertes de représentativité ne remettent pas en cause, à elles seules, la validité de l'accord, mais ne bloquent pas la possibilité de dénonciation par l'ensemble des signataires.**

(1) Pour le détail des effets d'une dénonciation et la procédure à suivre, on

se reportera aux articles L.2261-9 à L.2261-14 du Code du travail.

**(2)** Ces dispositions ne concernent évidemment que les organisations de salariés, rompant le parallélisme formel existant précédemment. Rappelons que le patronat s'était opposé à toute discussion portant sur la représentativité de ses propres organisations.

**(3)** Alinéa ajouté à l'article L.2261-10.

**(4)** Nouvel article L.2261-14-1.

**(5)** C'est l'interprétation présentée dans l'étude des Editions Législatives (Dictionnaire social permanent, numéro spécial 887, septembre 2008). Cependant, la notion de dénonciation implicite d'un accord par un syndicat qui ne l'a pas signé ne brille pas par sa rigueur juridique !

