

Projet de loi relatif à la rénovation de la démocratie sociale et à la réforme du temps de travail

Intervention de Francis Vercamer

Député du Nord

Monsieur le Président,
Mesdames et messieurs les député(e)s,
Monsieur le Ministre,

Le texte qu'il nous est donné d'examiner aujourd'hui ne manque pas d'ambition.

En effet, il propose d'introduire des changements profonds dans deux domaines essentiels des relations de travail : la démocratie sociale d'une part, et le temps de travail d'autre part.

- Rénover la démocratie sociale, pour renforcer le dialogue des partenaires sociaux, et consolider leur rôle dans l'élaboration des règles qui régissent le marché du travail.
- Réformer le temps de travail, pour qu'il prenne en compte la réalité de l'environnement de nos entreprises et la course à l'adaptation à laquelle celles-ci participent, en particulier dans les secteurs les plus concurrentiels.

Malheureusement l'ambition affichée se répartit de manière inégale entre les deux parties du texte.

Si la première partie trace, en effet, les axes d'une profonde rénovation de la démocratie sociale, même s'ils peuvent encore

être améliorés, le seconde partie sur le temps de travail, suscite depuis plusieurs semaines, la polémique, sur un sujet où nous avons justement besoin, dans l'intérêt même de nos entreprises, de consensus social.

Vous le savez, nous avons déjà eu l'occasion d'échanger nos avis respectifs sur ce point, nous avons un désaccord sur la méthode avec laquelle le gouvernement a introduit ces dispositions sur le temps de travail dans ce texte. Je m'en expliquerai plus loin.

Ce désaccord, cette différence d'approche, influe évidemment sur l'attitude du groupe Nouveau Centre, sur l'ensemble du texte.

La partie consacrée à la démocratie sociale nous semble constituer une avancée, à condition, toutefois, d'être enrichie sur des points qui ne bouleverseraient pas l'équilibre général des propositions des partenaires sociaux.

Pour notre groupe, la démocratie sociale ne sera rénovée que si votre texte concourt à l'expression du pluralisme syndical, et prend en compte certaines pistes de revalorisation de l'engagement syndical que nous vous proposerons.

La réforme du temps de travail suscite, par ailleurs, des réserves, que nous lèverons si vous acceptez d'établir des gardes fous qui prennent en compte l'indispensable sécurité des salariés.

Le Nouveau Centre veut une démocratie sociale qui respecte le pluralisme syndical et encourage l'engagement des salariés au sein des organisations qui défendent leurs intérêts.

Le Nouveau Centre veut une législation sur le temps de travail, encadrée par les branches, qui respecte la vie familiale, la

santé et la sécurité du salarié, et qui permette de gagner vraiment plus quand il s'agit de travailler plus.

La nécessité de refonder les critères sur lesquels est fondée la représentativité des organisations syndicales est une évidence partagée par beaucoup depuis, maintenant, plusieurs années.

Mais partager une évidence, ce n'est pas réformer.

Le Gouvernement a eu le courage d'engager le chantier de la réforme des critères de représentativité.

Il l'a fait, conformément à la loi de modernisation du dialogue social, avec les partenaires sociaux.

Le chantier avait été suffisamment repoussé pour que, sur ce point, la détermination du gouvernement soit saluée.

Ce travail a abouti à une position commune signée par deux organisations patronales et deux (et seulement deux) organisations syndicales.

De ce fait, ce projet de loi qui opère la transcription législative du travail des partenaires sociaux, souffre de l'insuffisante assise de la Position commune au sein des organisations de salariés.

Un handicap dont il nous semble utile de tenir compte, si nous voulons que les règles nouvelles de l'organisation de la démocratie sociale dans notre pays soient solides et incontestées.

Le principal apport de ce projet de loi, est donc d'asseoir la représentativité des organisations syndicales de salariés sur des critères rénovés, mettant fin à la présomption irréfragable

de représentativité dont les mêmes organisations jouissaient depuis 40 ans.

Le respect des valeurs républicaines, l'influence, l'ancienneté, les effectifs des adhérents et les cotisations, l'indépendance et la transparence financière, se cumulent ainsi pour établir la représentativité des organisations de salariés.

S'ajoute à ces critères, celui de l'audience, qui, en soi, n'est pas nouveau puisqu'il est déjà utilisé par la jurisprudence pour établir la représentativité des organisations qui ne bénéficiaient pas de la présomption irréfutable.

Mais il permet de vérifier de façon régulière la légitimité des organisations syndicales dans les entreprises, au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel.

Mesurer l'audience tous les 4 ans, c'est une manière de s'assurer que les organisations candidates aux élections sont toujours en prise avec les attentes des salariés qu'elles représentent.

Pour autant, nous ne croyons pas que l'audience doive prendre une place telle qu'elle serait, en réalité, l'unique critère de mesure de la représentativité.

D'abord, parce que l'élection professionnelle, retenue comme élection de représentativité par la Position commune comme votre projet de loi, n'est pas forcément l'élection qui permet de mieux prendre en compte la diversité du monde du travail et de l'entreprise.

Elle exclut de la participation à la mesure de la représentativité tant les salariés de Très Petites Entreprises que les demandeurs d'emplois.

Or, la représentativité confère des capacités essentielles, parmi lesquelles la capacité de négocier des accords collectifs.

Pour que ces accords soient légitimes, il est nécessaire que la représentativité des organisations qui les signent, reposent sur des bases aussi larges que possible.

Dans ces conditions, l'exclusion des salariés des TPE pose problème.

D'autres solutions ont été évoquées : la mesure de la représentativité, via les élections prud'homales, les élections à la sécurité sociale, voire une élection de représentativité spécifique organisée en même temps que l'élection des représentants aux Prud'hommes.

Il n'y a pas de solution sans inconvénient, et la mesure de la représentativité, via les élections professionnelles, n'échappe pas à la règle.

Par ailleurs, les seuils de représentativité retenus par la position commune, et donc votre projet de loi, ne vont pas sans susciter des craintes parmi de nombreuses organisations syndicales de salariés.

Fixés à 10% au niveau des entreprises, à 8% tant au niveau des branches qu'au niveau national et interprofessionnel, ces seuils sont considérés par plusieurs organisations comme étant trop élevés pour leur permettre de prétendre à une représentativité dont elles bénéficiaient jusqu'à présent.

Pour mémoire, les seuils de représentativité évoqués par le conseil économique et social dans son avis de décembre 2006 sur la consolidation du dialogue social, étaient de 5%.

Plusieurs d'entre elles y voient un risque certain et une menace à peine voilée sur la pérennité de leur présence dans les entreprises, les branches professionnelles, ainsi qu'au niveau interprofessionnel.

Or, la diversité des organisations syndicales, si elle est considérée par certains comme une originalité française, est aussi une garantie de richesse du dialogue social.

Si l'émiettement syndical est une faiblesse, le pluralisme syndical est un atout qui, combiné aux règles actuelles de validité des accords collectifs, a permis à la négociation collective de surmonter les blocages durables qui auraient vider de toute efficacité la négociation collective.

Pour le Nouveau Centre, le pluralisme des organisations de salariés, fruit de l'histoire syndicale de notre pays, est donc une condition de la vitalité de notre démocratie sociale.

Le maintien de ce pluralisme n'exclut pas une lisibilité plus prononcée des projets et valeurs qui fondent les différentes organisations syndicales, ni une plus grande clarté des modalités de conclusion des accords collectifs.

C'est la raison pour laquelle le groupe Nouveau Centre présentera deux amendements qui, sans remettre en cause la logique de la réforme que vous proposez, visent à conforter le pluralisme syndical dans notre pays.

Parce que le critère de l'audience ne saurait être le critère prépondérant de la représentativité, le Nouveau Centre souhaite que le gouvernement soit attentif aux autres critères qui concourent au caractère représentatif d'une organisation syndicale.

Il en est un auquel notre groupe est particulièrement attaché : c'est le critère de l'adhésion.

Le Nouveau Centre, en effet, ne souhaite pas voir se développer un syndicalisme qui serait un pur syndicalisme d'opinion.

Avoir des syndicats forts, ne peut pas résulter uniquement de la confrontation électorale à intervalles réguliers.

Des syndicats forts, ce sont des organisations qui ont su convaincre les salariés de leur utilité, jusqu'à persuader ceux-ci de s'engager en leur sein pour faire vivre le dialogue social dans les entreprises.

Nous sommes persuadés de la nécessité d'un syndicalisme d'adhésion.

La faiblesse du taux de syndicalisation en France, estimé au total à 8% des salariés et à 5% dans le secteur privé, est d'ailleurs un point qui ne suscite aucune mesure dans ce projet de loi.

Nous proposerons donc des amendements, de manière à encourager l'engagement syndical, axe essentiel de la rénovation de la démocratie sociale.

Pour être pleinement légitimes, les accords collectifs doivent par ailleurs être signés par des organisations dont la représentativité est établie sur des critères actualisés, tant en ce qui concerne les organisations de salariés que les organisations d'employeurs.

Tant au niveau national, où une clarification sur le champ de représentation des différentes organisations patronales serait la bienvenue, (la longue contestation de l'accord UPA sur le financement du dialogue social en a fait la démonstration), qu'au niveau des branches, il est nécessaire de clarifier les

critères sur lesquels se fonde la représentativité des organisations d'employeurs.

Nous formulerons des propositions dans ce sens.

En ce qui concerne, enfin, le financement du dialogue social, nous estimons particulièrement innovant et transparent, le dispositif de l'article 8 du projet de loi, qui autorise un accord collectif à prévoir le financement par les entreprises, sur la base d'une contribution assise sur un pourcentage des salaires, de la négociation collective.

Raison pour laquelle l'amendement adopté en commission qui vise à repousser l'application de ce dispositif au 30 juin 2009 nous semble peu opportun, voire contraire à l'intérêt du dialogue social.

C'est sur ces différentes bases que nous souhaitons compléter la réforme de la démocratie sociale que propose votre projet de loi.

Réforme qui, améliorée, constituera un moyen supplémentaire de revitaliser le dialogue social dans notre pays.

Toutefois, le dialogue social dans notre pays ne déploiera toute sa vitalité qu'à la condition d'être respecté : c'est toute la difficulté des dispositions de la deuxième partie de votre texte, sur le temps de travail.

Celles-ci souffrent d'un vice de forme : elles viennent, purement et simplement, se substituer aux propositions formulées par les partenaires sociaux, à l'article 17 de la Position commune.

Ils y prévoyaient la possibilité de fixer, par accord d'entreprise conclu sur un mode majoritaire, les possibilités de dépassement du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires pris par accord de branche.

Vous avez jugé ces propositions insuffisantes, et substitué un dispositif prévoyant, de façon plus globale, la possibilité de définir le contingent annuel d'heures supplémentaires et les modalités de son dépassement, par accord d'entreprise.

Cet épisode suscite des craintes chez tous ceux qui se félicitent, et le Nouveau Centre en fait partie, des avancées essentielles que nous avons été capables d'obtenir, collectivement, dans le cadre de la modernisation du marché du travail.

C'est une coproduction des règles de notre législation du travail, partagée entre partenaires sociaux, parlement et gouvernement, qui a permis, jusqu'à présent, de concrétiser des réformes sensibles.

C'est un mode de travail inespéré dans notre pays trop longtemps enfermé dans la logique du conflit social.

Attaché à un dialogue social productif, nous tenons à ce que cette méthode de travail se pérennise, notamment via les dispositions de la première partie du présent projet de loi.

Nous tenons à ce que la confiance, fragile mais primordiale entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, se maintiennent, parce que, tous ensemble, nous avons encore des caps délicats à franchir:

- moderniser notre législation
- donner aux salariés les outils d'une meilleure protection
- donner aux entreprises les moyens d'évoluer avec souplesse sur un marché du travail qui réponde à leurs besoins de réactivité.

Cet épisode met ensuite en relief, un écueil de la loi de modernisation du dialogue social de janvier 2007.

Si elle organise la concertation et la négociation avec les partenaires sociaux préalablement à toute réforme de la législation du travail, elle ne dit pas comment peut se réguler un désaccord intervenant entre les partenaires sociaux et le gouvernement sur le résultat de cette concertation.

Nous avancerons sur cette question une proposition qui s'efforce de conforter la capacité d'initiative de la démocratie sociale, tout en laissant le dernier mot à la démocratie politique.

Par ailleurs, concernant, cette fois, le dispositif de réforme du temps de travail proprement dit, le groupe Nouveau Centre est favorable à la recherche d'une plus grande souplesse de gestion du temps de travail dans l'entreprise.

L'organisation du temps de travail répond, en effet, à des logiques différentes en fonction du type d'activités, de la taille de l'entreprise, de la concurrence à laquelle celle-ci doit faire face.

De ce fait, notre législation doit pouvoir générer des espaces de liberté pour organiser, au mieux des besoins de l'entreprise, le temps de travail au sein de celle-ci.

Pour autant, cette souplesse doit intervenir dans un cadre qui fixe des limites, des gardes fous, qui sont importants tant pour les salariés que pour les entreprises elles-mêmes.

Pour les salariés, car il s'agit bien évidemment de concilier vie familiale et professionnelle, mais également de préserver la qualité des conditions de travail, la sécurité.

Pour l'entreprise, car dans un même secteur d'activité, au sein d'une même branche professionnelle, il est indispensable qu'un cadre commun en matière d'organisation du temps de travail s'applique, de manière à éviter de flagrantes distorsions de concurrence.

C'est le risque que suscite le dispositif que vous proposez, en axant principalement l'aménagement du temps de travail et la définition du contingent annuel d'heures supplémentaires sur l'accord d'entreprise.

Pour le Nouveau Centre, l'accord de branche est un des moyens susceptibles de prendre en compte la réalité du travail dans les entreprises, tout en fixant un cadre équitable qui permette les conditions d'une compétition et d'une concurrence loyale entre celles-ci.

Enfin, nous souhaitons que le relèvement du contingent des heures supplémentaires se traduise, pour les salariés, par la possibilité de gagner réellement plus après avoir travaillé plus.

Nous souhaitons que l'engagement professionnel au sein de l'entreprise ait pour effet d'augmenter, de façon significative, la rémunération des salariés qui effectuent des heures supplémentaires, au moment où le pouvoir d'achat est une préoccupation des Français.

Sur ces différents points, nous avancerons, au cours de l'examen des articles, nos propositions.

Efficacité de la démocratie sociale et efficience des règles relatives au temps de travail sont au cœur des préoccupations de qui est attaché à la compétitivité de notre économie, de l'attractivité de notre pays, de l'invitivité de son modèle de relations sociales.

Le gouvernement avance ses propositions. Nous les considérons avec intérêt. Nous mettons au débat nos pistes d'amélioration.

C'est en fonction de la suite qui leur seront réservées, en fonction des assurances du gouvernement sur la garantie qu'à travailler plus, le salarié gagnera plus, ou qu'à la flexibilité indispensable accordée aux entreprises, la sécurité du salarié

reste la priorité, que nous nous prononcerons sur votre projet de loi.