



Luciano PIZALIS
Conseiller juridique senior

« **Le syndicat néerlandais est plus pragmatique et moins révolutionnaire qu'en France.** »

« L'existence de plusieurs conventions collectives dans la même branche, mène à des luttes compétitives entre les associations patronales et syndicales, qui cherchent toutes à garder ou obtenir des adhérents pour des raisons territoriales et financières. Les premières victimes de ces luttes sont les conditions de travail et, ensuite les syndicats traditionnels qui n'ont pas trouvé le moyen de protéger leurs bases, par manque de soutien législatif. »

« **On reconnaît une liberté d'association aux Pays-Bas mais pas une liberté syndicale écrite comme dans la constitution française.** »

« **Aux Pays-Bas le droit à l'action collective n'a jamais été codifié en loi ! On a juste ratifié des chartes internationales...** »

« On peut simplement constater qu'aux Pays-Bas il n'y a pas de délégués du personnel ni syndicaux et noter concrètement une absence du message syndical sur le terrain. En effet, la seule force stratégique est représentée par le Works Council qui possède un droit de veto sur le pilotage de l'entreprise et qui est donc bien plus puissant que votre Comité d'Entreprise. »



OMNES est une association, loi 1901, créée en 1995 par Alain Dubourg (sous le sigle ACGN Air France jusqu'en 1998) dont l'objet est d'organiser pour les militants des syndicats d'Air France des séminaires sur un thème d'actualité. A cet effet, des conventions de formation sont conclues avec la direction d'Air France.

L'association organise deux séminaires par an, sur deux journées. Tous les syndicats y sont conviés, une trentaine de militants syndicalistes d'Air France y participe. L'association OMNES a pour responsabilité la recherche d'intervenants français et internationaux parmi les plus compétents sur le thème choisi pour le séminaire. Chaque intervenant présente un exposé, puis un débat s'instaure avec les syndicalistes.

L'intégralité des actes de ces séminaires-forums et leurs synthèses sont accessibles sur le site : www.omnes-airfrance.com

Les séminaires d'OMNES sont ainsi devenus, au fil des années, un lieu de rencontres et de débats constructifs entre les militants des différents syndicats des personnels au sol et navigants d'Air France, sur les problématiques nouvelles auxquelles ils sont confrontés.

Ces séminaires contribuent de ce fait à créer une dynamique du mouvement syndical d'Air France.

Depuis 2005, les syndicats de KLM participent aux séminaires OMNES Air France, et un séminaire commun OMNES AIR FRANCE KLM est organisé chaque année alternativement aux Pays-Bas et en France. Ils ont créé depuis, le Dutch Union Omnes Program Committee, qui regroupe sept syndicats de KLM.

Les participants sont des responsables et des militants syndicalistes d'Air France de la CFTD, SNGAF-CFTC, CFE-CGC, CIFOAF, SNMSAC-UNSA, SNPL F ALPA, SNPNC, UNAC et UNSA-Smaf, ainsi que des responsables et militants syndicalistes de sept syndicats de KLM : CNV (Christelijk Nationaal Vakverbond), FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), NVLT (Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici), de Unie (Vakbond voor industrie en dienstverlening), VHKP (Vereniging van Hoger KLM Personeel), VNC (Vereniging van Nederlands Cabinepersoneel) et VNV (Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers).

Les **N**ouvelles Règles de Représentation et de Négociation Syndicales

Conférence du 30 octobre 2008



Michèle PAIRAULT-MEYZER
Directeur Air France de projets nouveaux en matière sociale

« **... A Air France, depuis le début, on a traité la représentativité uniquement sous l'angle des moyens,** c'est-à-dire la possibilité pour les organisations syndicales, d'avoir un nombre de délégués syndicaux, et plus il y avait de sections, plus il y avait d'établissements, plus il y avait de moyens en termes de délégués. »

« (...) la tendance est la notion d'accord majoritaire, et nous pensions jusqu'à maintenant que, pour qu'un accord soit légitime au plan juridique, il suffisait qu'une organisation syndicale signe et que l'opposition soit neutre. Maintenant, il y a nécessité d'un accord majoritaire avec les 30 %. »



Antoine LYON-CAEN
Professeur de Droit du Travail à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense

« **S'il y a une philosophie apparente dans la loi, elle consiste à dire :**

« Vous ne pouvez prétendre à la qualité qui permet d'engager les salariés que si vous avez montré que vous avez un enracinement dans l'entreprise même (...) »

« Il faudra dorénavant tenir compte avec une attention extrême de la constitution des listes. En effet, celui auquel le syndicat songe comme délégué syndical doit forcément figurer sur la liste des candidats puisqu'il doit nécessairement avoir obtenu 10 % des voix pour pouvoir prétendre à la qualité de délégué syndical. »

« **On peut donc dire aujourd'hui que ceux qui vont constituer une section syndicale et vouloir désigner un représentant de la section syndicale, doivent montrer, si débat il y a, qu'ils ont plusieurs adhérents.** »

« Si c'est un syndicat qui a vocation à représenter l'ensemble du personnel, il lui est demandé de faire 10 % sur l'entreprise. C'est pour les syndicats catégoriels que l'espace d'appréciation des 10 % est restreint aux collèges dans lesquels ils ont vocation, d'après leur statut, à présenter des candidats. »

« (...) la France a eu dans son histoire cette originalité de cultiver deux modes d'organisation syndicaux qui ne sont pas forcément contradictoires, mais qui n'obéissent pas aux mêmes logiques et qui ont plus ou moins bien survécu selon les secteurs ; c'était un syndicalisme général et un syndicalisme de métier. »

« L'analyse partagée est que, si la négociation d'entreprise continue à devenir un point central de notre système de relations sociales, il faut que cette négociation gagne en crédibilité, donc que les acteurs soient plus enracinés là où ils négocient, que les accords soient mieux soutenus par la base... »



Conférence du 30 octobre 2008

Les **N**ouvelles Règles de Représentation et de Négociation Syndicales

Représentativité et Légitimité Syndicales

Séminaire des 26 et 27 novembre 2007 à Roissy CDG

Edito

Vous avez entre les mains la nouvelle brochure d'OMNES.

Ceux qui ne la connaissent pas découvriront à l'intérieur la carte d'identité de cette association de syndicats français et néerlandais. Ses membres militants se retrouvent périodiquement pour participer à des séminaires et échanger sur les grandes problématiques d'actualité avec des experts français et internationaux.

OMNES publiait jusqu'à présent une revue traditionnelle dans laquelle étaient condensés les exposés et débats des séminaires. Afin de favoriser l'efficacité et la transmission aux salariés, le conseil d'administration d'OMNES a souhaité proposer cette plaquette en augmentant sensiblement sa diffusion. Cette formule vous permet de découvrir d'un simple coup d'œil, le thème et les intervenants du séminaire, et vous incite à poursuivre ensuite votre lecture sur le site : www.omnes-airfrance.com où vous aurez accès à l'intégralité des interventions ainsi qu'aux résumés.

Vous trouverez réunis sur ce document, quelques phrases fortes du 24^{ème} séminaire d'OMNES, parrainé par l'IRES, traitant de la **Représentativité et Légitimité Syndicales**, ainsi que de la conférence-débat sur **Les nouvelles règles de Représentation et de Négociation Syndicales**.

Jean Marie Pernot introduit le séminaire avec l'historique et les évolutions du mouvement syndical, avant de poser les problématiques et d'en tirer au final les conclusions. Trois personnalités présentent ensuite les propositions contenues dans les rapports, qu'ils ont été chargés d'élaborer individuellement, par le Premier ministre de l'époque. Raphaël Hadas-Lebel traite de la représentativité des organisations syndicales comme de leur financement. Dominique-Jean Chertier livre son analyse du dialogue social entre l'Etat et les partenaires sociaux. Enfin, les conclusions de Jean Gautier, au travers de ses échanges finalisés avec les organisations professionnelles et syndicales, permettront au gouvernement de se prononcer. Guy Groux démontre qu'on ne peut être représentatif qu'en étant légitime, et Luciano Pizalis poursuit le débat en comparant les systèmes français et néerlandais.

L'année 2008 a été marquée par une accélération des débats publics et des négociations entre organisations syndicales, patronales et gouvernementales, avant le vote de la loi du 20 août prévoyant une application à compter de janvier 2009.

La conférence-débat d'octobre 2008 s'imposait donc ! Elle a permis à Michèle Pairault Meyzer et à Antoine Lyon-Caen de nous éclairer sur les mécanismes de cette loi et ses conséquences pour le monde syndical dans son application à l'entreprise.



Philippe CADOREL
Président

Bonne lecture et rendez-vous sur le Net...

www.omnes-airfrance.com

« En France on a quand-même 1 000 ans de vie politique et 150 ans de vie sociale. »

« Que nous dit la Constitution ?

Elle reconnaît qu'il y a une liberté syndicale, ce qui veut dire deux choses : c'est la liberté de se syndiquer ou de ne pas se syndiquer, et c'est la liberté de choisir son propre syndicat et la liberté pour celui-ci de se constituer librement. C'est tout cela la liberté syndicale. »

« Les chefs d'entreprise hésitent désormais à adopter des accords où il n'y a qu'un signataire très minoritaire. Philosophiquement les choses sont en train de changer. »



Raphaël HADAS LEBEL

Président de Section au Conseil d'Etat
Président du Conseil de l'Observatoire des Retraites
Auteur du rapport *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*

« Sur le chèque syndical, je suis pour et je l'ai écrit. »

« Si la France veut retrouver une meilleure compétitivité, »

une souplesse d'adaptation de son industrie, de ses services, cela requiert un mode de relations sociales qui ne soit plus simplement un mode de confrontation brutale mais aussi un mode de négociation. »

« En France on reproche beaucoup le faible taux de syndicalisation, notamment par rapport aux pays scandinaves. Mais en général, on oublie de dire que dans la plupart de ces pays scandinaves qui ont des taux de 60-75 ou 80% de syndicalisation, le bénéfice des droits, qu'ils soient de protection sociale ou de certains droits généraux, est alloué à ceux qui sont membres d'organisations syndicales.

En France le principe d'universalisme fait qu'une minorité de militants syndicaux se bat pour obtenir un certain nombre de situations sociales pour la majorité des travailleurs. Nous ne sommes donc pas du tout dans une situation comparable ! »



Jean GAUTIER

Conseil Economique et Social
Co-auteur du rapport *Consolider le dialogue social*



Quelques échos du SÉMINAIRE

« Il serait temps que tout le monde l'ait clairement en tête, la Représentativité n'est pas une rente ; c'est un processus social... »



Jean Marie PERNOT

Docteur en Sciences Politiques
Chercheur à l'Institut de Recherche Economique et Social (IRES)

Auteur du livre
Syndicats : lendemains de crise ?

« On continue de penser qu'il y a la phase du conflit et la phase de négociation qui est autre chose, donc deux légitimités concurrentes.

Non, il n'y a pas deux légitimités. Il n'y en a qu'une ! C'est celle qui part des revendications construites avec les salariés et qui la fait advenir jusqu'aux résultats par un processus qui passe par l'action et la négociation. »

« Aujourd'hui, pour intéresser l'individu, il y a une exigence de qualité du syndicalisme, mais cette surélévation de la notion d'individu, est, je crois, en grande partie liée à l'affaiblissement des aspirations collectives, des grands idéaux collectifs. (...) C'est pour cela que la grande question aujourd'hui, ce sont les processus qui peuvent conduire à confédéraliser l'action syndicale. »

« Le syndicat est représentatif parce qu'il tire cet avantage ou cette caractérisation d'une pratique reproduite et entretenue auprès des salariés »

Retrouvez l'intégralité et les résumés des exposés et débats du séminaire sur www.omnes-airfrance.com

« (...) une baisse constante du nombre de jours de travail perdus du fait de grève. En 30 ans, cet indicateur de la conflictualité en entreprise a été divisé globalement par 10. Par contre la conflictualité dans la fonction publique ne baisse pas et a même tendance à augmenter. »

« Mais on a vu aussi un risque fort en France, qui tient à une certaine faiblesse des organisations syndicales mais aussi à une évolution de la société avec un risque de déconnexion entre la base et les organisations syndicales. »

(...) les nouvelles générations qui arrivent sur le monde du travail ont déjà vécu des situations que leurs aînés n'ont pas connues, c'est-à-dire qu'ils entrent dans la vie active après des périodes plus difficiles que dans le passé. Donc la notion d'intérêt général n'est pas innée, surtout pas chez ceux qui ont dû se battre pour se trouver une place à titre individuel. »

« Ce qui fait la force et la qualité d'une organisation syndicale, c'est la prise en compte d'une dimension globale des problèmes et la capacité à les relativiser, qu'ils soient sociaux, économiques, politiques ou autres. »



Dominique-Jean CHERTIER

Directeur Général Adjoint Affaires sociales et institutionnelles du Groupe SAFRAN
Auteur du rapport *Pour une Modernisation du dialogue social*

« Je pense que le seul instrument véritable, pouvant aujourd'hui asseoir la représentativité des organisations syndicales, c'est de mesurer cette représentativité par rapport à leur audience réelle et donc d'établir l'élection des délégués syndicaux par la totalité des salariés qu'ils soient ou non syndiqués. »

« En quoi, aujourd'hui, les syndicats représentent-ils réellement le monde du travail ? »

« C'est un vrai problème aujourd'hui dans le monde syndical, que la sur-représentation du secteur public par rapport au monde de l'entreprise privée. »



Guy GROUX

Directeur de recherche au Centre d'Etudes de la Vie Politique Française (CEVIPOF)
Auteur du livre *L'action publique négociée : Approches à partir des « 35 heures »*