

Note sur les statuts de syndicats

Les formes et modes de fonctionnement des syndicats de la CGT sont extrêmement variés et riches de diversité. Celle-ci est issue de la recherche d'une efficacité organisationnelle au service des revendications dans des cadres géographiques et professionnels en constante évolution, que les salariés et les syndicats subissent plus qu'ils n'en ont la maîtrise.

Cette diversité ne réduit en rien la cohérence et la force des principes fondamentaux qui en régissent les objectifs et les fonctions :

- Les statuts de la CGT sont précis quant à la place centrale qu'occupe le syndicat dans l'architecture de l'ensemble des organisations de la CGT ainsi que sur ses prérogatives et ses responsabilités ; les articles 7, 8 et 9 qui les décrivent ont ainsi comme titre commun « le syndicat, base de toute la CGT » ;
- En définissant des dispositions concrètes à mettre en œuvre pour donner plus d'efficacité revendicative et organisationnelle à leur action, la résolution n°4 du 49^{ème} congrès, portant sur la syndicalisation et le syndicat, renforce ces prérogatives et responsabilités ;
- Les différentes chartes adoptées sur la Vie Syndicale, les élus et mandatés ou sur l'égalité femmes-hommes enrichissent par ailleurs les conceptions qui doivent présider aux modes de vie démocratique au sein des organisations de la CGT et donc des syndicats.

Les statuts des syndicats doivent donc conjuguer harmonieusement le respect de cette communauté de principes qui marque l'appartenance à la CGT et la nécessaire adaptation aux conditions dans lesquelles le syndicat évolue.

L'objectif de ce document est de donner un cadre général dans lequel peuvent s'élaborer des statuts de syndicats qui tiennent compte de cette double exigence.

Au-delà de la diversité des périmètres géographiques ou professionnels, de celle des tailles et modes de fonctionnement, nous pouvons distinguer trois grands types de syndicats dans lesquels peuvent se ranger l'immense majorité des syndicats existants.

1. Les syndicats d'établissement ou d'entreprise.

Ils regroupent des salariés ayant le même employeur, la même direction. Leur périmètre géographique peut être cantonné à un établissement ou s'étendre à plusieurs, il peut rayonner sur un site de travail ou sur plusieurs, être régional voire national.

Leurs affiliations sont donc une ou plusieurs UL une ou plusieurs UD, mais une seule fédération.

2. Les syndicats locaux professionnels.

Ils regroupent des salariés d'une même profession sur plusieurs entreprises donc avec plusieurs employeurs dans cette profession.

Ces syndicats existent traditionnellement dans la construction, la métallurgie, l'agro alimentaire, le commerce. Ils se développent dans les transports (STRADT) ou le nettoyage. Leur périmètre géographique est souvent limité à une UL voir aux UL d'un même bassin d'emplois.

Leurs affiliations sont donc ces UL, une UD et une fédération.

Ces deux premiers types de syndicats existent de longue date et sont reconnus par les pouvoirs publics et le patronat tout autant que dans la CGT. Les modèles de statuts ne manquent pas et sont connus des fédérations, UD et UL.

Les statuts déposés par de nombreux syndicats, demandent certainement des actualisations, liées aux évolutions des obligations légales (loi du 20 Août 2008) tout autant qu'à la nécessité d'intégrer nos propres évolutions (différentes chartes adoptées...).

3. Les syndicats de site ou de zone que nous appelons « multiprofessionnels ».

Ils regroupent des salariés d'entreprises différentes et de professions différentes sur un site ou une zone.

Cette forme de syndicat offre un cadre de syndicalisation à une masse grandissante de salariés disséminés et isolés dans des petites unités de travail ou marginalisés de par l'externalisation de leurs tâches et leurs activités de sous-traitant, de précaires, de mis à disposition.

Cette forme d'organisation est notamment opportune quand n'existe ni syndicat local professionnel ni une union de site des syndicats dont le préalable est l'existence de syndicats.

Ces syndicats sont confrontés à plusieurs employeurs à priori sans unicité professionnelle. Mais ces derniers sont souvent liés d'une façon ou d'une autre : donneur d'ordre/sous-traitants, gestion commune des locaux, de l'entretien ou des horaires d'ouverture, et souvent très intégrés et dépendants sur le plan des procès de travail, de la sécurité, de la surveillance.

Ce troisième type mérite quelques remarques et approfondissements, notamment sur certaines contraintes légales et sur les affiliations.

- 1) Pour les différencier des associations, la loi fixe le statut juridique des syndicats¹ en les qualifiant de « syndicats professionnels ». Les articles L.2131-1 et L.2131-2 qui traitent de l'objet des syndicats et de la liberté syndicale précisent « les syndicats professionnels... de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés... peuvent se constituer librement... ». Cette relative obligation de spécialisation des syndicats a fait l'objet d'interprétations assez souples de la part des tribunaux au fil des temps, pour l'adapter à l'évolution des modes de production, d'organisation du travail, des configurations des entreprises, des sites industriels, de bureaux et autres zones commerciales, centres d'affaires². Les recommandations qui accompagnent le modèle de statuts de syndicat ouvrent de nouveaux horizons pour la création, dans un cadre légal, de ce que, dans notre jargon, nous appelons, des syndicats « multi professionnels »³. Il est d'ailleurs déconseillé de qualifier officiellement de « multiprofessionnel » un syndicat, par exemple dans ses statuts.

¹ Mais ni leur organisation ni leur mode de fonctionnement qui relèvent de ce qu'adoptent les syndiqués.

² Heureusement, personne ne peut créer par le haut de grands syndicats multi professionnels « attrape tout » du genre A.S.N.I.F. (Association syndicale nationale interprofessionnelle de France) ou ASPIC (Association syndicale parisienne de l'industrie et du commerce), il en serait de même pour le STFL (Le Syndicat des travailleurs Français de Lorraine).

En fait, la loi consacre l'indépendance syndicale en reconnaissant que les travailleurs doivent être à l'origine de la création de syndicats ; libre à ces travailleurs et à ces syndicats de se regrouper en unions de syndicats (interprofessionnelles ou de branche) et de construire un syndicalisme confédéré).

La loi du 20 août 2008 en prenant en compte l'audience électorale « en bas » permet d'éviter que le pouvoir politique décide « d'en haut » de la représentativité de telle ou telle organisation selon ses goûts.

³ Nous les appelons « multi professionnels » ou « multi pro » parce que les salariés concernés relèvent de champs de syndicalisation de fédérations différentes. C'est notre choix d'organisation interne, mais cela n'a que peu de sens du point de vue de l'activité économique produite sur une zone ou un site.

- 2) L'article 3 des statuts de la CGT est ainsi formulé « **la CGT est constituée par les fédérations et les unions départementales auxquelles les syndicats doivent être adhérents pour être confédérés** ». Si nombre de syndicats sont adhérents à plusieurs UD de par leur périmètre géographique, il est plus rare d'en trouver adhérents à plusieurs fédérations.

Il est par contre moins rare que pour contourner différents obstacles, ou par commodité, des syndicats syndiquent des salariés d'autres champs d'activités professionnelles en les affiliant à leur propre fédération ce qui par ailleurs prive ces salariés d'un lien professionnel essentiel.

La question est donc fréquemment posée d'organiser les salariés sur leur lieu de travail soit à partir d'un syndicat existant qui modifie son périmètre, soit par création d'un syndicat de site, tout en permettant et matérialisant les liens professionnels.

S'appuyant sur une évolution des interprétations du vocable « syndicat professionnel »⁴ certains syndicats de site prévoient dans leurs statuts une affiliation du syndicat à la fédération correspondant à l'activité principale du site, celle qui détermine l'existence même du site, tout en prévoyant une affiliation des syndiqués dont l'activité professionnelle relève d'une autre fédération, à cette dernière.

Certains de ces syndicats s'organisent même en sections différentes permettant une activité différenciée correspondant aux objectifs revendicatifs respectifs et professionnels propres.

Exemple : le syndicat de la Centrale du Blayais est constitué d'une section ouvriers, employés, maîtrises d'EDF, d'une section UFICT, d'une section des salariés de la CCAS, d'une section retraités et d'une section des prestataires.

Les statuts indiquent que si le syndicat est affilié à la FNME, « les salariés adhérents à la section syndicale des prestataires seront affiliés à leurs fédérations respectives ».

L'utilisation pleine et entière des outils CoGiTiel et CoGéTise facilite la gestion de ces situations et le partage des informations avec les différentes fédérations concernées en leur permettant l'organisation des liens professionnels.

4 Les termes du Code du travail « même profession, des métiers similaires, ou des métiers connexes concourant à un produit déterminé... » laissent une grande latitude de configurations syndicales.

Il faut retenir que les travailleurs visés doivent avoir des intérêts communs, complémentaires de par leur proximité géographique ou leur rattachement à une activité dominante à laquelle ils concourent ou dont ils dépendent. Ce seront les configurations suivantes :

- complexes : sidérurgiques, constructions navales, pétroliers, chimiques, nucléaires ;
- zones : commerciales, portuaires, aéroportuaires, artisanales, technopôle, gares ;
- sites : touristiques, balnéaires, sportifs, stations ou massifs de sports d'hiver ; parcs d'attraction ;
- cités administratives, tertiaires, tours de bureaux ;
- centre ville : bassin horticole, maraîchers.

Si les périmètres de représentation des travailleurs pour la mise en place des IRP ont été adaptés à l'évolution des communautés de travail (entreprise principale utilisatrice + sous-traitants + mis à dispo + travailleurs intérimaires + prestataires de services...), mais délimités par la jurisprudence et la loi, il n'en est pas de même pour la constitution des syndicats qui restent libres de s'organiser sur des espaces différents.

Cette liberté est élargie par la reconnaissance de sections syndicales, unités de base pouvant composer ensemble un syndicat.

À l'issue d'une rencontre entre l'espace Vie Syndicale et les commissions « démocratie sociale », « règles de vie commune dans la CGT- évolution de statuts et affiliation », « syndicat - dispositif accueil adhérent - syndicalisation » qui s'est tenue en juin, nous proposons de promouvoir ce type de syndicat au même titre que ceux plus traditionnels « d'entreprise » ou « locaux professionnels ». Tout en offrant un cadre de syndicalisation dans un syndicat (tel que le demandent nos statuts et le réaffirme la résolution 4 du 49^{ème} congrès) à tous les salariés d'un site ou d'une zone en renforçant les solidarités sur le lieu du travail, il respecte le périmètre de syndicalisation des fédérations en organisant le lien avec les dimensions revendicatives professionnelles.

Espace Vie Syndicale de la Confédération