



QUESTIONS AUX CANDIDATS À L'ÉLECTION PRESIDENTIELLE

Madame, Monsieur,

La CFTC représente un courant de pensée historique majeur, clé de voûte de l'architecture sociale de notre pays, notamment, parce qu'elle estime que l'Homme est l'élément essentiel de la production dont il est à la fois, la cause et le but.

La CFTC affirme qu'il est nécessaire que les conditions mêmes de la production permettent le développement normal de la Personne humaine par la juste satisfaction de ses besoins matériels, intellectuels et moraux, dans l'ordre individuel, familial et social.

Elle défend la dignité sacrée de chaque être humain et entend transformer la société par la recherche du bien commun et la concorde sociale, non par le développement systématique des antagonismes.

Vous présentez votre candidature à la présidence de la République. Organisation politique au sens premier et noble du terme (contribution à l'édification de la Cité), la CFTC n'est pas partisane. C'est soucieuse de son devoir de neutralité, qu'elle aborde par conséquent ces échéances cruciales pour l'avenir de notre pays. Pour autant, elle souhaite, sur les sujets qui touchent à ses missions premières, et à leurs conditions de réalisation, vous entretenir et vous solliciter sur les préoccupations exprimées par ses 140 000 adhérents. Les réponses que vous voudrez bien apporter aux questions ci-après seront analysées, synthétisées et restituées à nos adhérents et autres sympathisants via notre site internet www.cftc.fr sans aucun jugement de valeur. Il appartiendra alors à chacun d'entre eux d'alimenter librement sa réflexion puis son choix.

1. Représentativité syndicale

La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale », a mis en place une mécanique qui, dans sa pratique, s'avère parfois difficilement compatible avec le respect de principes électoraux élémentaires (« un homme, une voix »). À la lumière de situations concrètes et précises, c'est l'esprit de la loi lui-même qui est en question.

Pour rappel, la loi vise à conforter la légitimité des syndicats de salariés, par la prise en compte dans la détermination de leur représentativité de leur audience aux élections

professionnelles. Dans cette logique, elle conférerait une plus grande légitimité aux accords collectifs avec notamment le renforcement du principe majoritaire.

Sur les difficultés d'application du principe : un homme, une voix.

En décembre 2012 seront organisées des élections pour les entreprises de moins de 10 salariés. Or, un certain nombre de ces entreprises ont déjà procédé à des élections¹ dont les résultats ont été pris en compte par le système « MARS » (*Mesure de l'audience et de la représentativité syndicale*) censé collecter les résultats d'élections afin de déterminer l'audience de chaque syndicat. Certains salariés auront ainsi pu voter deux fois.

Au-delà de cet exemple, c'est la fiabilité du système « MARS » et plus particulièrement des données remontées qui est en question. En effet, la Direction Générale du Travail qui en assure le pilotage opérationnel reconnaît n'avoir collecté à ce jour que 50 % des résultats attendus alors que le premier cycle électoral de 4 ans (2008 – 2012) approche de son terme. Concernant ces 50% de résultats collectés, cette même Direction Générale du Travail estime à 30% le taux des PV incomplets ou présentant des incohérences, nécessitant un contact avec l'entreprise pour rectification (dépêche AFP du 6 mars 2012).

Vous comprendrez par conséquent que la CFTC s'interroge quant à la fiabilité des résultats attendus à partir de mars 2013. Leur probable marge d'erreur est d'autant moins acceptable que leurs conséquences sont radicales. Il en va de la pérennité d'organisations syndicales représentatives de sensibilités historiquement indissociables de notre pacte social. Il en va plus généralement de la validité des accords conclus tant au niveau des branches qu'au niveau national interprofessionnel (rappel : À ces niveaux de négociation, un accord pour être valide doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs regroupant 30% des suffrages et ne pas, dans le même temps, faire l'objet d'une opposition d'un ou plusieurs syndicats regroupant 50% des suffrages).

Il est à noter que les chômeurs (salariés temporairement privés d'emploi), dont le système d'indemnisation est cogéré par les syndicats, n'ont à aucun moment la possibilité de se prononcer pour telle ou telle organisation. Privés d'emploi, ils sont également privés de leur droit civique.

Sur les atteintes à l'esprit de la loi

En votant dans le cadre des élections professionnelles de leur entreprise, les salariés décideraient donc des organisations syndicales habilitées à les représenter aux différents niveaux de négociation (entreprises, branches et interprofessionnel). Cette capacité de choix n'est malheureusement qu'illusoire, elle ne résiste pas aux faits.

¹ Plusieurs conventions collectives comme celle des entreprises artistiques et culturelles ou la convention de l'animation prévoient des élections dans les entreprises de moins de 10 salariés relevant de leur champ.

Des entreprises de petite taille organisent volontairement des élections de délégué du personnel, même si elles n'en ont pas l'obligation légale.

En effet, c'est essentiellement dans les grands établissements que l'on trouve des listes syndicales à l'occasion d'élections professionnelles. L'étude approfondie des derniers résultats électoraux connus (DARES – cycle 2005/2006) révèle que 38% des établissements concernés par ces élections comprennent en leur sein au moins un délégué syndical (acteur majeur de la négociation). Ce chiffre tombe à 23% dans les entreprises de moins de 50 salariés lesquelles entreprises de moins de 50 salariés réunissent 41% du total des effectifs salariés en France (statistique DARES du 31 décembre 2009).

Il ressort de ces quelques données qu'une part loin d'être négligeable de salariés vote, certes ... mais pour des candidats non adhérents aux organisations censées les représenter aux niveaux « branches » et « interprofessionnel ». Ce choix est en partie contraint puisque les organisations « historiques » (CFTC, CGT, FO, CGC, CFDT) sont absentes de ces entreprises. Permettez-nous madame, monsieur le(a) candidat(e) de risquer une comparaison avec les échéances pour lesquelles vous concourez. Les habitants de petites communes dont les maires sont généralement élus sans étiquette ne bénéficieraient pas de la possibilité de voter pour vous ou vos concurrents. Leur choix serait réduit à des candidats issus de leur localité sans aucune chance par conséquent de l'emporter !

Autre anomalie que le cas des entreprises dites « à statut » (RATP, EDF, SNCF...). Leurs salariés présentent la particularité, au regard du questionnement qui nous occupe, de ne pas être concernés par les accords nationaux interprofessionnels ni par les conventions collectives de branches négociés par les grandes confédérations. Leur vote aux élections professionnelles de leur entreprise sera pourtant comptabilisé dans le résultat final qui déterminera les organisations syndicales habilitées à négocier au niveau interprofessionnel. Avec des taux de participation traditionnellement très hauts (de l'ordre de 60 à 70%), ces 17 entreprises et leurs 900 000 salariés pèseront probablement plus lourd dans le décompte final que les 4 millions de salariés employés par un million de TPE dont le taux de participation aux élections professionnelles de décembre 2012 est estimé au mieux aux alentours de 10%

Madame, Monsieur , si la CFTC approuve l'esprit du législateur, tendant à ne pas figer dans le marbre les critères de la représentativité, si nous souscrivons à une prise en compte plus importante de l'audience dans l'appréciation du poids de la signature d'une organisation syndicale, force est de constater que cette loi, dans ses modalités concrètes d'application, contrevient à cet esprit ainsi qu'à l'objectif initial pourtant louable de conforter la légitimité des syndicats de salariés et des accords qu'ils négocient et signent.

La CFTC préconise les mesures correctives suivantes :

- exclure du décompte final les entreprises dites « à statut » (RATP, EDF, SNCF...). Leurs salariés, couverts par des accords collectifs spécifiques négociés par des organisations syndicales fortement implantées dans leurs entreprises respectives, n'en seraient nullement lésés.
- Aux différents niveaux de négociation (entreprise, branche, interprofessionnel), lier différemment audience des organisations et conditions de participation aux négociations. Il s'agirait concrètement d'annuler le principe de seuil de résultat (10 ou 8 %) comme déterminant la possibilité pour

une organisation de participer ou non à la négociation. Chaque organisation pèserait alors de son juste poids électoral dans le calcul de la validité d'un accord.

- Une mesure alternative à cette dernière pourrait consister à ramener le seuil électoral à 5%, seuil de référence déclenchant le remboursement forfaitaire par l'État des frais de campagnes électorales des partis politiques.

QUESTION 1

Si vous êtes élu(e), vous engagez-vous à solutionner les difficultés techniques et autres incohérences de fond qui pèsent sur l'application juste et transparente des principes régissant la loi du 20 août 2008 ?

Vous engagez-vous dès 2012 à faire en sorte que la majorité présidentielle réforme la loi sur la représentativité, notamment en assurant à tous les salariés, y compris les chômeurs, la possibilité d'indiquer par un système garantissant le principe un(e) salarié(e), une voix, l'organisation syndicale de leur choix ?

Compte tenu de leur poids dans la « fabrication » des opinions et par conséquent des votes, vous engagez-vous à assurer l'égalité de traitement entre organisations syndicales par un accès équilibré aux médias ?

2. Emploi

Près de 900 usines ont dû fermer et plus de 100.000 emplois ont été détruits en France lors des trois dernières années (étude réalisée par l'observatoire Trendeo). Les effets de la crise se font donc fortement ressentir et cela continue comme en témoignent les nombreux exemples d'actualité de telle sorte que le chômage flirte avec la barre des 10% dans notre pays (9,4% au sens du BIT). Malgré les mesures d'urgence pour essayer d'enrayer l'hémorragie, la crise de l'emploi demeure en particulier chez les jeunes.

QUESTION 2

Si vous êtes élu(e), quels dispositifs allez-vous mettre en place pour faciliter les parcours et les transitions professionnelles ? Quelles mesures spécifiques pour les jeunes proposez-vous afin de leur permettre d'être autonomes et d'entrer le plus tôt possible à l'issue de leurs études dans la vie active ?

3. Famille

La question du financement de la protection sociale est depuis plusieurs années en toile de fond de toutes les mesures adoptées par les pouvoirs publics pour tenter de contenir les déficits, accentués par les effets de la crise économique et financière. Les ajustements successifs apportés au plan des recettes et les efforts consentis pour contenir les dépenses ne suffisent pas à retrouver l'équilibre.

La structure du financement de la branche Famille vient d'être réformée en profondeur via une baisse des cotisations patronales compensée par de nouvelles ressources fiscales, dont la TVA « sociale ». Cette TVA ne sera pas sans conséquence sur les ménages et particulièrement les ménages modestes. Pourtant, notre politique familiale, dont tous les experts s'accordent à dire qu'elle a joué un grand rôle d'amortisseur social dans le contexte de crise, a permis à la France de concilier un taux de naissance et un taux d'emploi féminin exceptionnels.

QUESTION 3

Si vous êtes élu(e), vous engagez-vous à garantir la pérennité du financement de la protection sociale (garantie de ressources) ? Vous engagez-vous pour ce faire à consulter rapidement le Haut conseil du financement de la protection sociale ?

Quelles mesures comptez-vous prendre pour poursuivre et dynamiser une politique familiale « à la française » que beaucoup de pays nous envient et qui a fait la preuve de son efficacité, tant par les redistributions financières vers les plus modestes que par les services proposés à toutes les familles (crèches, centres de loisirs, accueil périscolaire, haltes-garderies ...) ?

4. Retraites

Le niveau des retraites reflète la carrière de la personne. Il sera d'autant plus bas pour ceux ayant eu de faibles revenus ou ayant rencontré des aléas (maladie, accident, chômage ...) au cours de leur vie professionnelle. Ceci peut se traduire par une faible pension, y compris pour celui qui aura travaillé dur sa vie durant. Les femmes ne sont pas épargnées et sont les premières victimes.

Pour la CFTC, il est inacceptable après avoir travaillé toute sa vie de se retrouver avec une retraite d'un niveau proche du seuil de pauvreté, notamment pour les femmes qui sont encore discriminées dans le monde du travail. La CFTC considère que chaque retraité doit avoir droit à une retraite décente et « digne » qui lui permette de subvenir à ses besoins au quotidien (nourriture, logement, soins et aide pour répondre à la dépendance).

QUESTION 4

Si vous êtes élu(e), quelles mesures allez-vous mettre en place afin de garantir un niveau de pension de retraite décent ? Sur quelles pistes vous engagez-vous pour réduire l'écart de pension entre les hommes et femmes ?

5. Assurance Maladie

L'accessibilité aux soins ne cesse de se dégrader. C'est l'égalité des Français devant la santé qui est en jeu ! Le droit à la protection de la santé reconnu par le préambule de la Constitution de 1946 est menacé par les difficultés géographiques et sociales d'accès aux soins. La répartition médicale constitue une véritable préoccupation. 4 % de la population serait d'ores et déjà concernée par des difficultés d'accès aux soins de premier recours. À cela s'ajoute le fait que le vieillissement de la population se traduit par une demande de soins plus importante.

Les coûts de santé contribuent également à ces inégalités. Les ménages sont de plus en plus nombreux à renoncer à des soins pour des raisons financières. Les dépassements d'honoraires constituent un véritable frein à l'accès aux soins. La couverture complémentaire santé devient donc indispensable, mais représente un coût qu'une partie de la population n'est pas en mesure d'assumer. Or le désengagement de l'Assurance maladie, qui se traduit par un transfert de ses missions vers les organismes de complémentaires santé, entraîne inexorablement une hausse des cotisations de ces derniers.

QUESTION 5

Si vous êtes élu(e), quelles solutions concrètes comptez-vous mettre en place pour pallier les inégalités d'accès aux soins ?

6. Logement

Pour la CFTC, Il est impossible d'admettre dans nos sociétés modernes que des milliers de personnes se retrouvent à la rue ou en situation d'extrême précarité quant au logement. Hébergement provisoire, suroccupation, logement indécent, logement très éloigné du lieu de travail, famille ne pouvant se retrouver sous un même toit, le droit au logement opposable, intervenu en 2007 n'a en rien changé la donne. Au-delà de l'insuffisance de l'offre, la question cruciale s'agissant du logement reste celle de son coût qui plombe le budget des ménages. Lorsque survient une rupture dans le parcours professionnel il devient très vite impossible d'assumer en plus d'un loyer élevé les charges courantes de la famille et c'est la spirale vers la précarité qui est en marche. Par ailleurs, les fonds consacrés au logement des salariés, gérés par « Action Logement », sont orientés vers des publics plus larges que celui

des seuls salariés (politique de logement en faveur des plus défavorisés). Il en découle une difficulté accrue pour les salariés à se loger décentement.

QUESTION 6

Si vous êtes élu(e), allez-vous mettre en place un véritable droit opposable au logement ? Que comptez-vous faire pour favoriser l'accès au logement de tous les salariés (y compris dans les TPE) à des prix accessibles ?

7. Conciliation des temps de vie professionnelle et familiale

La conciliation des temps de vie est un thème central pour la CFTC soucieuse de l'épanouissement de la personne et des familles. Cette problématique recouvre de nombreux domaines de la vie professionnelle, incluant la place du travail, l'emploi des femmes et la qualité de vie au travail, de la vie familiale (petite enfance, grands enfants, jeunes adultes, ascendants), mais aussi de la vie sociale (sphère amicale, culturelle, sportive, associative, spirituelle...). La difficulté persistante d'articuler ces différents temps est une préoccupation forte parce qu'elle crée des tensions susceptibles de rejillir sur les parcours personnels et professionnels. Parfois choisis, souvent subis, le travail nocturne, le travail du dimanche et autres jours fériés attisent aujourd'hui ces tensions.

QUESTION 7

Quelles seraient vos propositions si vous étiez élu(e) pour tendre vers un meilleur équilibre entre épanouissement de la personne et performance de l'entreprise ?

8. Dialogue Social

La démocratie sociale est plus que jamais d'actualité durant cette grande crise. Afin de restaurer un climat de confiance, il est nécessaire de repenser les modalités d'un dialogue social performant que ce soit au niveau national, au niveau des branches et de l'entreprise. Un dialogue social qui reconnaisse et respecte le rôle des corps intermédiaires, qui assure la pleine participation de tous les acteurs concernés et garantisse le contenu des accords conclus entre partenaires sociaux.

QUESTION 8

Si vous êtes élu(e), quelles vont être vos mesures pour la formalisation d'un dialogue social efficient en matière économique et sociale qui puisse permettre à chaque voix du syndicalisme de s'exprimer ?

9. Gouvernance et partage des richesses de l'entreprise

Dans la lignée de l'année précédente, les entreprises du CAC 40 ont, malgré la crise, enregistré 80 milliards d'euros de bénéfices en 2011. Les chiffres d'affaires, aussi, ont augmenté et les dividendes n'ont cessé de progresser. En parallèle, le salaire mensuel de base n'a crû que de 2,3 % en 2011 selon l'Insee. Il semble ainsi que la finance domine toujours dans l'entreprise au détriment du travail. Plus d'une fois, la classe politique s'est déclarée choquée de la forte augmentation en 2011 des dividendes distribués aux actionnaires des entreprises du CAC 40 par rapport aux faibles augmentations de salaire accordées à leurs salariés. À telle enseigne que de nombreuses réflexions ont été menées durant ces dernières années (Rapport Cotis), notamment sur le partage de la Valeur ajoutée et la participation des salariés ... sans résultats concrets pour ces derniers.

QUESTION 9

Si vous êtes élu(e) et afin de lutter contre les excès de la financiarisation de l'économie, comptez-vous promouvoir une gouvernance respectueuse des différentes parties prenantes de l'entreprise, à commencer par une plus grande implication des salariés ? Cette implication des salariés permettra-t-elle leur contribution à la définition des grandes orientations de l'entreprise ?

Dans le but d'associer les salariés aux fruits de la croissance de l'entreprise, que préconisez-vous en matière de partage des richesses (redistribution en 3 tiers...) ?

10. Europe

La crise, partie des USA, est désormais bien installée dans l'Union Européenne. C'est une triple crise : crise financière notamment en ce qui concerne les banques européennes, crise économique avec comme point d'orgue l'affaiblissement et la spéculation sur l'euro et crise sociale avec les destructions de millions d'emplois et un chômage de masse dans les 27 pays de l'UE. Pour pallier à ces défaillances, les gouvernements de l'UE ont mis en place des mécanismes d'austérité afin de lutter contre les déficits (soit le mécanisme européen de stabilité-MES) et sauvegarder l'euro.

QUESTION 10

Si vous êtes élu(e), envisagez-vous de remettre en cause les mécanismes d'austérité mis en place par les gouvernements de la zone euro qui vont empêcher toute relance de l'économie et de la croissance ? Selon vous, une politique de croissance et de l'emploi au niveau européen notamment à travers des grands travaux est-elle possible ?

Défendrez-vous une politique européenne de soutien à nos intérêts stratégiques (politique de défense ; indépendance énergétique ; industries de pointe ...) ?