



BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2007 :
LA VISION DE LA CFE-CGC

2007 a démontré tout l'intérêt du dialogue social. Le temps de la concertation est indispensable pour la CFE-CGC quelque soit le type de réforme engagée. La négociation collective est facteur de progrès de notre société et permet aux salariés comme aux employeurs à tous les niveaux de négociation de renforcer notre pacte social.

A contrario, malgré les critiques unanimes formulées par les organisations syndicales, leur mobilisation, une série d'ordonnances parmi lesquelles figuraient la création du contrat nouvelles embauches (CNE) et le principe de l'exclusion du décompte des effectifs des entreprises les jeunes de moins de 26 ans avaient été adoptées le 2 août 2005.

En 2007, le verdict est tombé : l'ordonnance excluant les moins de 26 ans du décompte des effectifs de l'entreprise a été annulée par le Conseil d'Etat saisi par les organisations syndicales dans un arrêt du 6 juillet 2007 après que la Cour de Justice des Communautés Européennes ait, le 18 janvier 2007, jugé l'ordonnance contraire à deux directives communautaires !

Quant au CNE, depuis sa création au cœur d'un véritable feuilleton judiciaire, il a été jugé contraire au droit international par la Cour d'Appel de Paris d'abord, décision confirmée par l'Organisation Internationale du Travail en novembre dernier et actée dans l'accord national interprofessionnel (ANI) de modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

Si la CFE-CGC souhaite revenir sur ces deux exemples, c'est qu'ils illustrent l'importance que doivent avoir les organisations syndicales dans la construction des normes sociales : au niveau européen, national ainsi que dans les branches et les entreprises.

C'est en ce sens que la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social est salubre même si la CFE-CGC a été déçue par sa restriction de champ excluant la protection sociale et son manque d'encadrement de la notion « d'urgence avérée » décrétée par le Gouvernement risquant de laisser aux partenaires sociaux peu de latitude. L'ANI de modernisation du marché du travail conclu en 2008 révèle en même temps l'importance pour les branches de se saisir des thèmes qu'elles sont enjointes de décliner. De cette déclinaison dépend l'équilibre de l'accord interprofessionnel.

Cette déclinaison dans les branches fait écho à l'articulation entre les niveaux de négociation sur laquelle a joué la loi Fillon de 2004. Un premier bilan en a été réalisé en 2007 au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). La pratique développée depuis corrobore toute l'analyse qu'en avait faite la CFE-CGC. Car, si la CFE-CGC s'était déclarée d'emblée opposée à la philosophie de la loi du 4 mai 2004 en ce qui concerne la fin du principe de faveur des droits pour les salariés et l'affaiblissement de la portée des accords de branche par rapport aux accords signés dans les entreprises, elle a appuyé d'autres éléments tels que l'opposition majoritaire ou la prérogative laissée aux branches d'envisager des modes alternatifs de négociation.

C'est ainsi que nous aborderons notre vision du dialogue social national en 2007 à l'aune de la loi du 31 janvier 2007 sur sa modernisation (I) pour ensuite nous intéresser aux négociations de branche, de groupe et d'entreprise après la loi Fillon de 2004 relative au dialogue social (II).

I - Le dialogue social national à l'aune de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007

Au terme de la loi de modernisation du dialogue social, tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle doit d'abord comporter une phase de concertation avec les partenaires sociaux dans le but de permettre l'ouverture d'une négociation. Si cette loi permet de renouveler le dialogue social (A), elle a une portée limitée au droit du travail ce qui est regrettable du point de vue de la CFE-CGC (B).

A- Le dialogue social renouvelé.

Dans le cadre du dialogue social, la consultation des partenaires sociaux s'est révélée indispensable en 2007 couvrant un champ bien plus large que le seul droit du travail (1). Les renvois à la négociation sur la représentativité et sur la modernisation du marché du travail ont engagés des négociations qui, pour la dernière achevée aujourd'hui, a créé de nouvelles normes (2).

1) La consultation indispensable des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux ont joué un grand rôle en 2007 avec les nombreuses concertations menées qu'elles soient dans le cadre du champ de la réforme du dialogue social ou non. Parmi elles, la CFE-CGC souhaite mettre l'accent sur des conférences qui ont engagé un processus de dialogue social (a) et celles, au contraire, dont les résultats sont beaucoup plus contrastés (b).

- a- Un dialogue constructif et des négociations à venir

Au titre des exemples positifs de concertation, la CFE-CGC souhaite mettre l'accent sur la réforme du service public de l'emploi, le Grenelle de l'Insertion et la Conférence tripartite sur les conditions de travail.

A l'occasion du projet de loi relatif à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi visant la fusion ANPE-réseaux opérationnels Unédic-Assédict, une concertation a vu le jour avec Bercy notamment dans le cadre du comité supérieur de l'emploi (CSE).

La CFE-CGC tient à souligner la qualité du travail de concertation mené par le ministère de l'emploi avec les partenaires sociaux dans ce cadre pour que ce projet de fusion, de très grande ampleur, facilite le parcours du demandeur d'emploi et permette une amélioration de son accompagnement. Il a permis la mise en place d'un tripartisme équilibré réservant une vraie place aux partenaires sociaux. Et la valeur d'équilibre assurée par le paritarisme, entre le tout Etat et le tout privé, gage de compromis (plus stable que les changements de majorités politiques) est particulièrement nécessaire en matière de placement et de l'indemnisation.

La CFE-CGC reste, bien sûr, très vigilante pour que la suite des travaux de mise en place de la nouvelle institution issue de la fusion ainsi que son fonctionnement par la suite se fassent dans le respect de la place des partenaires sociaux.

Par ailleurs, un Grenelle de l'insertion s'est engagé avec la création de trois groupes de travail par Monsieur Martin Hirsch, haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, auxquels la CFE-CGC participe. Il fait suite au groupe de travail sur le Revenu de Solidarité Active (RSA) qui a permis aux partenaires sociaux d'ouvrir un dialogue sur ce dispositif mais surtout de soulever toutes les questions qu'il pose. Un livre vert a été publié et les partenaires sociaux auront à se prononcer en 2008.

La Conférence tripartite sur les conditions de travail, elle, a eu lieu le 4 octobre 2007. La CFE-CGC n'a pas ménagé ses efforts lors des travaux préparatoires de septembre pour que des résultats tangibles soient le fruit du dialogue social engagé.

Des propositions des partenaires sociaux ont été retenues et feront l'objet de travaux ultérieurs tels que le curriculum laboris suivant toute la carrière professionnelle du salarié pour y consigner tous les risques auxquels il a été exposé, une revendication CFE-CGC ou encore la formation des managers à la santé et à la sécurité dans l'entreprise.

Surtout, cette conférence tripartite a permis la consultation des partenaires sociaux par le Gouvernement pour engager une négociation sur :

- La mise en place d'un cadre pour le dialogue social sur les conditions de travail dans les TPE-PME
- Les modalités d'alerte sur les conditions de travail des salariés.

-Le rôle et les missions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), la durée des mandats, et la formation des représentants du personnel à cette instance (la CFE-CGC qui prône une élection directe des membres du CHSCT tient beaucoup à cette future négociation).

-La relance de la transposition de l'accord européen sur la prévention du stress en entreprise (la CFE-CGC espère que cette négociation s'engagera rapidement et permettra la reconnaissance des maladies engendrées par le stress comme maladies professionnelles).

Dans la mesure où ces conférences, discussions tripartites, permettent aux partenaires sociaux d'accompagner les réformes souhaitées par l'Etat, de les infléchir ou même d'en engager en se saisissant des questions eux-mêmes, elles contribuent sans nul doute au développement d'une véritable démocratie sociale.

- b- Une concertation mal engagée ou manquée.

La réforme des régimes spéciaux a été symptomatique de vieux réflexes de part et d'autre. La volonté d'allonger la durée de cotisation était logique vu le souci d'équité en jeu. Pourtant, c'est l'absence de dialogue initial qui a engendré un conflit que nous aurions pu éviter puisque la concertation ultérieure a permis, conformément au souhait de la CFE-CGC, d'accompagner l'allongement de la durée de cotisation au niveau des entreprises concernés par des négociations. La CFE-CGC a souhaité ainsi que soit discutée de la hausse des rémunérations, de la fin des mises à la retraite d'office, de la comptabilisation des années effectuées dans le privé, du rachat d'années d'études favorisé par une participation des entreprises et d'un traitement équivalent de l'encadrement par rapport aux autres catégories.

Les bonifications, la pénibilité, la complémentaire retraite (Perco ou autre régime complémentaire), la prévoyance, l'égalité hommes- femmes et la mise en place d'un congé de fin de carrière devaient relever de la négociation au sein des entreprises concernées. C'est grâce à ces négociations que le conflit initial, engendré par un manque de dialogue, a pu être surmonté !

En revanche, on peut douter de l'efficacité de certaines démarches engagées. Pour exemple, le Comité Stapro, mis en place par Madame Valérie Pécresse et Monsieur Xavier Bertrand, a eu pour but de faire des propositions sur la professionnalisation et l'alternance à l'université. Malgré le consensus dégagé sur des propositions à propos de la rémunération des stagiaires, le gouvernement ne les a pas suivies...

Là se trouvent les limites de l'exercice de concertation !

En définitive, la concertation ne doit pas être un vain mot : les partenaires sociaux, force de propositions, doivent être écoutés voir « créer » eux-mêmes la norme au niveau national. La loi de modernisation du dialogue social a permis en ce sens de grandes avancées en cette année 2007.

2) La « création » de la norme par les partenaires sociaux

L'accord de modernisation du marché du travail est la première réalisation concrète d'une négociation engagée dans le cadre de la modernisation du dialogue social (1). Cette réussite ne doit cependant pas faire oublier un temps de la négociation différent du temps politique (2).

- a- Une première : l'accord de modernisation du marché du travail.

Si la politique de l'emploi et du marché du travail a longtemps relevé de l'Etat seul, après souvent un simple processus de concertation des acteurs sociaux, la négociation nationale interprofessionnelle sur la modernisation du marché du travail marque le tournant qu'on pouvait espérer suite à la loi de modernisation du marché du travail du 31 janvier 2007.

Il s'agit là de la première application de la loi de modernisation du dialogue social : les partenaires sociaux se sont saisis du sujet pour aboutir à un ANI le 11 janvier 2008.

Il faut souligner le champ particulièrement vaste de cette négociation et son résultat qui met en place les prémices d'une véritable « flexisécurité » à la française.

La négociation collective a lancé un chantier majeur et a produit de nombreuses dispositions. Ces dispositions sont d'ailleurs de nature différentes et appellent des interventions ensuite de l'Etat et des partenaires sociaux car, si certaines dispositions sont directement applicables, d'autres ont besoin d'une transcription législative, d'autres encore renvoient à de nouvelles négociations des partenaires sociaux.

C'est ainsi que des négociations interprofessionnelles devront s'engager pour le compléter sur l'assurance chômage, la formation professionnelle, la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et le statut de l'encadrement tandis que des négociations de branche et d'entreprise déclineront des engagements de l'ANI et des groupes de réflexions réfléchiront sur certains thèmes.

Au vu de la diversité des renvois de cet accord novateur, la CFE-CGC rappelle à cet égard l'importance que revêt à ses yeux le fait de traiter maintenant des différents thèmes prévus par l'accord lors de prochaines négociations de branches afin de respecter son équilibre général.

- b- Temps de la négociation et temps politique

La CFE-CGC souhaite tout de même, à ce titre, souligner que la notion d'« urgence avérée » contenue dans le texte de modernisation du dialogue social de janvier 2007 n'a pas été suffisamment encadrée.

Et, si cette notion n'a pas été mise en œuvre pour l'instant, le renvoi à une négociation des partenaires sociaux doit leur laisser le temps de la réflexion pour construire des alternatives efficaces et contribuer ainsi positivement à l'élaboration de nouvelles normes sociales. Si la négociation sur la modernisation du marché du travail devait s'achever à la fin de l'année 2007, elle n'a abouti que début 2008 grâce à un allongement accordé par le Gouvernement qui avait enserré la négociation dans des délais trop stricts. Si elle a pu aboutir, c'est aussi grâce à une longue réflexion menée en amont.

Sur la représentativité syndicale et le dialogue social, les partenaires sociaux avaient décidé le 19 juin 2007 d'engager une réflexion préalable avant d'ouvrir des négociations en fin d'année 2007. Le Gouvernement a souhaité que la réforme aboutisse en 2007 mais elle se poursuit... Dorénavant, le Gouvernement a imposé aux partenaires sociaux la fin mars comme date butoir pour aboutir. Cependant, cette réforme de la représentativité et du dialogue social exige forcément du temps car remettre à plat un système qui a cinquante ans et qui s'est construit par strates ne peut se faire en quelques semaines !

Ainsi, à l'évidence, on ne sert pas le dialogue social en ne laissant pas le temps aux partenaires sociaux de se saisir pleinement de dossiers que ce soit par le biais de la négociation collective ou dans le cadre de la concertation.

Au-delà, alors même que des concertations avec les partenaires sociaux se développent tous azimuts, la limitation du champ du dialogue social par la loi du 31 janvier 2007 pose évidemment question d'autant que la première demande du Gouvernement anticipant la loi du 31 janvier 2007 était l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur la complémentaire santé en entreprise, négociation qui n'a pas débuté depuis au grand regret de la CFE-CGC.

B- Une limitation regrettable du champ au droit du travail.

La loi du 31 janvier 2007 restreint au champ du travail, de l'emploi et de la formation les conditions de concertation préalable des partenaires sociaux à toute modification de la

législation. Pour la CFE-CGC, l'apport indéniable des partenaires sociaux (1) en matière de protection sociale doit entraîner une extension de ce champ (2).

1) L'apport indéniable des partenaires sociaux

Dans le domaine de la protection sociale, les partenaires sociaux sont parfois les seuls maîtres d'œuvre (a) et négocient également de nombreux sujets (b).

- a- Les partenaires sociaux, maîtres d'œuvre.

L'assurance chômage a été conçue comme une extension du système de protection sociale en 1958 en même temps qu'elle est intimement liée à l'emploi couvert par le champ de la loi de modernisation du dialogue social.

Là, le rôle des partenaires sociaux est clairement affirmé, puisqu'ils sont depuis l'origine compétents en matière d'élaboration de la réglementation assurance chômage, par le biais de la négociation d'un accord national interprofessionnel, transformé ensuite en une convention, un règlement et des annexes, qui sont par la suite soumis à une procédure d'agrément spécifique.

Les négociations sur les annexes VIII et X (indemnisation chômage des artistes et techniciens du spectacle), qui ont abouti le 2 mars 2007, ont montré la volonté des partenaires sociaux de modifier le mécanisme paritaire d'indemnisation, afin de garantir un revenu de remplacement correct et un meilleur équilibre financier de ces annexes. La CFE-CGC a, ainsi, particulièrement veillé à ce que les règles d'indemnisation, par la conjugaison à la fois des conditions d'indemnisation et de plusieurs paramètres rentrant dans le calcul de l'allocation (avec la prise en compte du facteur temps de travail), créent un effet vertueux favorisant la déclaration des heures travaillées dans le sens de la professionnalisation engagée par ces secteurs d'activité.

Il a également fallu prendre en compte, dans le cadre de la concertation avec les pouvoirs publics, la nécessité de mettre en place une articulation avec le relais de la solidarité nationale (avec le fonds permanent de professionnalisation et de solidarité financé par l'Etat), permettant d'aboutir à une couverture efficace du risque chômage.

Si on ne peut malheureusement que constater, malgré l'importance du travail mené en 2006 et 2007, les difficultés posées par le système paritaire d'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle (des difficultés financières et également d'application, la mise en œuvre des annexes étant d'une très grande complexité), cette négociation démontre la démarche responsable des partenaires sociaux.

Au delà de cette prééminence des partenaires sociaux en matière d'assurance chômage, doit être mis l'accent sur une autre création des partenaires sociaux cette fois au cœur de la protection sociale : la retraite complémentaire obligatoire. L'AGIRC a ainsi été mise en place dès 1947 en complément de la retraite de la sécurité sociale et l'ARRCO en 1961. Ces deux institutions majeures, créées par convention collectives nationales, montrent l'indéniable apport des partenaires sociaux qui, chaque année, gèrent les paramètres des régimes, des acteurs qui seront chargés d'assurer l'avenir de la retraite complémentaire obligatoire lors des prochaines négociations fin 2008.

- b-Les partenaires sociaux, négociateurs.

A la demande du gouvernement (loi Fillon de réforme des retraites de 2003), une négociation a débuté en décembre 2005 sur la gouvernance, la prévention, la réparation, la tarification de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'en est suivi deux accords : l'un sur la gouvernance le 28 février 2006, l'autre sur la prévention, la tarification et la réparation le 12 mars 2007.

Même si la CFE-CGC ne les a pas signés et regrette des dispositions ne consacrant ni une gouvernance au profit des assurés, ni une réparation intégrale des préjudices subis suite aux

accidents de travail et maladies professionnelles, elles montrent la contribution des partenaires sociaux.

Dans le même ordre d'idée, la conférence sur les conditions de travail évoquée plus haut et la négociation sur la pénibilité au travail engagée depuis trois ans après la réforme des retraites de 2003 plaident en faveur de partenaires sociaux parties prenantes des réformes annoncées en matière de protection sociale.

2) Pour des partenaires sociaux, force de proposition en matière de protection sociale !

- a- Des thèmes de discussion à définir avec les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux gèrent les régimes de sécurité sociale avec leurs administrateurs bénévoles. Ils participent aux réformes soit en étant consultés soit en produisant une réflexion avec des représentants de l'ensemble de la société comme par l'intermédiaire du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) sur les retraites.

Il demeure que l'agenda de la protection sociale est défini par le Gouvernement sans que les partenaires sociaux aient, d'une part, leur mot à dire et, d'autre part, la possibilité de se saisir de thèmes afin de proposer des solutions constructives pour notre protection sociale de demain. L'exemple est flagrant avec la présentation de l'agenda de la protection sociale pour 2008 qui comporte:

- Le point de revoyure de la réforme des retraites de 2003 ;
- La création d'une couverture dépendance ;
- La réforme de l'organisation des soins et de la gouvernance du système de santé ;
- La mise en place d'un droit opposable au mode de garde.

Autant de thèmes imposés sans que le financement de la protection sociale soit abordé. La CFE-CGC réclame ce débat sans succès jusqu'à maintenant... Comment, en effet, parler de réforme et de la mise en œuvre d'une véritable couverture dépendance en tant que nouveau risque de sécurité sociale sans réfléchir sur des ressources qui font déjà cruellement défaut aux branches de la sécurité sociale existantes ?

- b- La nécessité de consultation préalable

La loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 est symptomatique puisqu'elle prévoit la possibilité de nouvelles possibilités de déblocages anticipés des droits au titre de la participation. Alors que l'ensemble des organisations membres du CIES (Comité intersyndicale de l'Épargne salariale) s'est prononcé contre dès l'annonce du projet en 2007 et a alerté Monsieur le Ministre Xavier Bertrand, la loi a tranché dans le vif en 2008.

Pourtant, une simple consultation des partenaires sociaux aurait pu révéler le non sens de cette mesure :

- D'abord parce que la participation est un dispositif visant à la constitution d'une épargne à moyen terme que l'on va peu à peu faire glisser vers « un soutien » conjoncturel à la consommation;
- Ensuite, parce que les déblocages exceptionnels peuvent porter atteinte à la compétitivité future de l'entreprise, donc à la croissance française et à l'emploi à venir car les sommes versées au titre de la participation sont normalement bloquées pour une période de cinq ans en vue de financer des investissements productifs...

Par ailleurs, ils désorganisent la gestion des fonds d'épargne salariale socialement responsable, soit plus d'un milliard d'euros au seul titre des gammes labellisées par le CIES dont la CFE-CGC est un membre fondateur. Cela peut être source de sérieuses difficultés pour les fonds solidaires et les emplois qu'ils sous-tendent et va à l'encontre même d'un développement durable de notre économie.

La CFE-CGC formule donc le souhait légitime que la consultation obligatoire des partenaires sociaux et leur possibilité de se saisir des sujets soit élargies à l'ensemble du champ de la négociation collective, c'est-à-dire le champs du droit social dans sa globalité, protection sociale comprise.

Au delà de la nécessité de promouvoir le dialogue social au niveau national, il est aussi primordial que les négociations de branche, de groupe et d'entreprise permettent de vitaliser la négociation collective en adaptant les normes selon les professions, la négociation interprofessionnelle prévoyant souvent des applications par déclinaison dans les branches.

II La négociation de branche, de groupe et d'entreprise après la loi Fillon de 2004 relative au dialogue social

La négociation de branche et de groupe ou d'entreprise s'est encore développée depuis la loi Fillon de 2004. Elle révèle toute la nécessité d'une articulation des accords bâtie souvent à partir d'un ANI déclinable ensuite au niveau inférieur de la branche (A). Pour la CFE-CGC, le bilan globalement positif du principe majoritaire introduit par la loi Fillon ne doit pas faire oublier que de l'accord de branche doivent dépendre les accords de groupe et d'entreprise pour assurer un équilibre entre les parties (B).

A- Les enseignements des négociations de branche.

Les négociations de branche et de groupe ont été vivaces mais l'articulation entre niveau interprofessionnel, branche, groupe pose des difficultés (1) et la loi Fillon de 2004, par les possibilités de dérogations, n'a pas proposé des solutions compatibles avec la réalité du terrain (2).

1) De l'accord interprofessionnel à l'accord de branche !

En l'absence de dispositions fixant un salaire minimum pour les cadres que la CFE-CGC appelle de ses vœux et par l'effet des revalorisations périodiques du SMIC, les négociations salariales s'avèrent préoccupantes par leur effet sur les grilles de salaires (a) tandis que les obligations de négocier et la mise en œuvre de certains accords interprofessionnels ne sont bien souvent pas effectives (b).

- a- Un constat préoccupant sur les négociations salariales

La CFE-CGC souhaite insister sur les négociations salariales en 2007 qui ont été en deçà de ses espérances.

Sur les salaires, le dernier bilan du Ministère du travail a fait état d'un tiers de négociations se soldant par un procès-verbal de désaccord. Et, une fois de plus, on peut mettre l'accent sur le tassement des grilles, les efforts de négociation portant essentiellement sur la mise à niveau des premiers coefficients...

Pour exemple, dans la branche Ciments, selon la CFE-CGC BTP, la partie patronale veut modifier la méthode de calcul des salaires minima garantis, afin que le coefficient le plus bas 140 atteigne le SMIC, mais ... en tassant la grille. Par ailleurs, pour que l'entrée de la grille soit au SMIC, il faudrait augmenter le point 100 de plus de 30% ! Le dernier accord sur les minima salariaux date du 14 janvier 2004 et, depuis, les salaires minima sont fixés par décision unilatérale de la fédération patronale SFIC sachant que le premier coefficient hiérarchique cadre 185 est de 1187,20 € un montant inférieur au SMIC !

Ce bilan de la négociation salariale dans les branches ne présage évidemment pas d'une amélioration à venir du pouvoir d'achat des salariés de notre pays... et, pour la CFE-CGC, les rachats de RTT ou les débloques anticipés ne sauraient être considérés comme du pouvoir d'achat supplémentaire.

L'augmentation pérenne du pouvoir d'achat garante d'une croissance robuste et d'un retour à l'emploi du plus grand nombre passe par un Grenelle des rémunérations qui prenne en compte le revenu réellement disponible !

Ce rendez-vous serait l'occasion de:

-Reconsidérer les minima salariaux et leur évolution pour l'ensemble des salariés et surtout celui du personnel d'encadrement (l'étude de la DG/DRT de février 2007, portant sur les salaires minima conventionnels des cadres de 2003 à 2005 dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés montre que le salaire minimum moyen des premiers niveaux cadres est de 1758€ et la moitié des cadres en bas des grilles conventionnelles touchent moins de 1769€ que dans seulement 2.1% des branches de plus de 5000 salariés le premier coefficient cadre est supérieur au plafond de la sécurité sociale et que l'éventail des salaires cadres se resserre à cause d'une progression moins forte des minima de cette catégorie de salariés par rapport aux ouvriers et employés !) ;

-Etudier l'évolution des salaires réels et de pouvoir la comparer à celle de la valeur créée par les entreprises, de mesurer véritablement l'évolution du partage des richesses ;

-Mesurer le revenu réellement disponible, le reste à vivre des salariés, une fois les dépenses contraintes prises en compte au sens de la comptabilité nationale comme au sens du vécu du consommateur !

- b- De la déclinaison des ANI et du respect des obligations de négocier

Le bilan n'est guère meilleur en ce qui concerne les négociations sur l'égalité professionnelle comme en témoigne notre fédération dans la branche des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Ici, il n'y a pas encore eu de négociations sur l'égalité professionnelle et salariale au prétexte qu'il n'existerait pas de données sur la question ! Et pourtant, la loi Génisson du 09/05/01 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit l'organisation de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise. Elle prévoit également l'écriture annuelle d'un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, dont les éléments constitutifs sont mentionnés dans l'article D 432-1 du Code du travail.

Cet exemple va de pair avec la non mise en œuvre dans la plupart des branches de l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, de l'accord du 11 octobre 2006 sur la diversité en entreprise. Ce blocage s'avère très préoccupant pour la CFE-CGC en vidant d'une partie de leur sens les accords nationaux interprofessionnels !

2) Quid d'un accord de branche autonome et d'un accord de groupe dérogatoire ?

Si la loi Fillon de 2004 a permis à la branche de déroger à l'accord interprofessionnel, la pratique révèle l'importance d'une négociation de branche encadrée notamment sur son champ (a) ainsi que de sa prééminence nécessaire sur l'accord de groupe (b).

- a- Le champ de la négociation

La négociation de branche visant à créer une convention collective des services à la personne couplée à la signature de l'accord national professionnel du 12 octobre 2007 fixant le champ d'application de la branche (toujours à l'extension) est révélatrice de l'intérêt d'une interaction entre branche et niveau interprofessionnel.

La négociation visant à créer une convention collective des services à la personne a présenté une spécificité : la création d'un statut collectif non pas autour d'un corps de métier mais d'un secteur d'activité, particulièrement vaste et hétérogène. Confrontés à une difficulté tenant aux risques de chevauchement avec d'autres champs conventionnels préexistants, les

négociateurs ont fait le choix de commencer par définir son champ d'application grâce un accord national professionnel du 12 octobre 2007 ne contenant qu'une définition du champ d'application de cette future convention.

Malgré tout, les difficultés tenant aux problèmes de frontières n'ont pas disparu. Certaines extensions de champs d'application préexistants (cas de la propreté et de l'hospitalisation privée notamment), compliquent la question de l'extension de la convention collective.

La CFE-CGC, consciente de la nécessité de tenir compte des particularités des services à la personne, mais également des risques de complexification de l'application des dispositions conventionnelles par la création d'une branche sur un secteur d'activité si hétérogène, avait proposé de passer par des négociations interprofessionnelles le but étant d'aboutir à un accord définissant et encadrant les thèmes de négociation pour le décliner spécifiquement au bénéfice des salariés des services à la personne dans chacune des branches concernées.

Cette option n'ayant pas été retenue et devant la nécessité de créer une couverture pour les personnels concernés, la CFE-CGC s'est associée aux travaux ayant abouti à l'accord du 12 octobre 2007, qui, en définissant le champ d'application, permettra plus sereinement une articulation des différents champs conventionnels. Mais, pour permettre cette efficacité, la CFE-CGC rappelle l'importance désormais d'une extension rapide de cet accord de branche!

- b- La prééminence nécessaire de l'accord de branche sur l'accord de groupe

Pour la CFE-CGC, l'essor de la négociation au niveau du groupe constaté, depuis quelques années, s'explique en grande partie par le maintien du caractère normatif des accords de branche. Nos négociateurs ont clairement privilégié la négociation au niveau des groupes en tenant compte du « canevas » que constituent les accords de branche.

C'est pourquoi la piste d'une remise en cause de la primauté de l'accord de branche sur celui du groupe pour instaurer la dérogation entre ces deux niveaux ne paraît pas opportune en bousculant les pratiques développées par les organisations syndicales.

Par conséquent, pour la CFE-CGC, les accords de groupe ne doivent pas déroger aux accords de branche et cela, même sur un champ limité.

B- Comment revitaliser le dialogue social dans les branches et les entreprises ?

La CFE-CGC tire un bilan globalement positif du principe majoritaire introduit par la loi Fillon de 2004 (1), qui ne doit pas faire oublier que de l'accord de branche doivent dépendre les accords de groupe et d'entreprise ou les modes alternatifs de négociation pour assurer un équilibre entre les parties (2).

1) La dynamique engagée par le principe majoritaire

Des pratiques nouvelles de négociation issues de la règle de l'opposition majoritaire peuvent conduire à terme à un changement des mentalités (a). Cependant, l'utilisation de la règle de la majorité d'engagement fonctionnera seulement à condition que l'ensemble des acteurs à la négociation soit dans une logique de construction (b)

- a- Une opposition majoritaire source de responsabilisation

La loi du 4 mai 2004 a introduit des changements importants dans la pratique de la négociation. La CFE-CGC constate que la règle de l'opposition majoritaire a contribué à mettre l'ensemble des acteurs dans une logique de responsabilisation, y compris les organisations traditionnellement non signataires. Concrètement, l'encadrement plus strict du droit d'opposition a poussé les organisations syndicales à mieux étayer leurs arguments et positions auprès des salariés. Par conséquent, la communication syndicale vis-à-vis des salariés s'est renforcée.

De plus, l'opposition n'a pas bloqué le jeu du dialogue social car, dans la pratique, on constate une augmentation du nombre d'accords signés aux niveaux des branches et des entreprises depuis la loi Fillon de 2004. Influencées par ces nouvelles pratiques, les directions tendent à rechercher un consensus majoritaire afin de sécuriser au maximum les accords d'entreprise. Si ce consensus ne peut être trouvé, la règle de l'opposition majoritaire permet néanmoins une « respiration » de la négociation car celle-ci peut tout de même être engagée, voire aboutir.

Toutefois, l'utilisation véritable du dispositif est encore plus récente que la loi du 4 mai 2004 et, pour mieux consolider ces nouvelles pratiques et permettre aux partenaires sociaux de s'approprier complètement le nouveau cadre légal, il faudra assurément maintenir la majorité d'opposition comme la règle de référence pendant une période significative.

Ce n'est qu'à l'issue de celle-ci, la règle ayant contribué au changement des mentalités, que les partenaires sociaux pourront s'engager plus facilement vers une majorité d'engagement actuellement source de blocage.

- b- Une majorité d'engagement potentielle source de blocage !

La CFE-CGC s'inscrit dans une démarche réaliste vis-à-vis du principe de la majorité d'engagement car les négociateurs sont confrontés aux limites de son application concrète sur le terrain.

En effet, les relations sociales ne sont pas suffisamment matures aujourd'hui pour miser sereinement sur la majorité d'engagement. Au-delà des discours vertueux, il y a une pratique historique de la négociation qui démontre que tous les acteurs ne sont pas dans une logique de construction : cela indépendamment de toute difficulté pour mesurer la majorité.

Et il faut constater un risque de blocage conventionnel réel en cas de mise en place immédiate de la règle de la majorité d'engagement. Un exemple tout récent l'illustre : la tentative avortée de négociation sur le compte épargne temps (CET) chez THALES. Suite à la mise en place dans le groupe de la règle de la majorité d'engagement, la direction n'a même pas réussi à engager la négociation sur le CET, une négociation pourtant souhaitée par les salariés mais qui a échoué sur le refus des organisations syndicales majoritaires !

2) La nécessité d'équilibre entre les parties

L'affaiblissement du principe de faveur voulu par la loi Fillon s'est traduit dans la plupart des cas par des accords de branches empêchant une dérogation au niveau des entreprises (a). Cette absence de dérogation participe à un équilibre entre les parties d'autant plus nécessaire en cas de mode alternatif de négociation (b).

- a- L'intérêt de la prééminence des négociations de branches

La CFE-CGC est consciente de la nécessité de s'investir dans les négociations d'entreprise qui produisent une norme de proximité, plus souple et mieux adaptée aux réalités de terrain. Mais, dans le cadre du principe de faveur antérieur, ce niveau de négociation jouait pleinement son rôle en prenant appui sur l'accord de branche. Cette donnée prenait toute son importance dans les entreprises où les négociateurs étaient isolés et disposaient de peu de moyens matériels et humains.

Si la loi du 4 mai 2004 a ouvert largement les champs de la dérogation entre la branche et l'entreprise, les organisations syndicales ont, dans ce contexte, cherché à sauvegarder le rôle traditionnellement régulateur que la branche a toujours rempli et, de ce fait, l'interdiction de déroger obtenue au niveau des branches a souvent eu comme conséquence des négociations *a minima*.

Pour autant, nombreux sont les accords d'entreprise conclus où sauvegarde de l'emploi et compétitivité des entreprises entraînent la remise en cause d'accords précédents.

La CFE-CGC a aussi pu constater, dans le cadre des accords d'entreprise pour l'emploi des personnes handicapées, de nombreux dévoiements. Au lieu de s'engager en faveur d'un objectif de 6% de taux d'emploi des personnes handicapées, trop d'accords apparaissent surtout comme un moyen pour les entreprises de s'exonérer de leur contribution en faveur de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) au détriment de l'insertion des personnes handicapées...

Ces accords montrent toute la nécessité d'un « filet de sécurité » constitué par la branche afin d'éviter le moins disant social.

Pour la CFE-CGC, une négociation décentralisée n'a de chance de réussir que si les acteurs de la négociation à tous les niveaux se meuvent dans un rapport de force équilibré, un équilibre d'autant plus indispensable dans le cadre de modes alternatifs de négociation.

- b- Un encadrement strict des modes alternatifs de négociation

La négociation collective nécessite un rapport de force équilibré entre les parties. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas puisque persistent les « déserts » syndicaux et la non reconnaissance du fait syndical.

Dans l'esprit des accords nationaux interprofessionnels de 1995 et de 2001 sur la négociation collective que la CFE-CGC a signés, la CFE-CGC tient à ce que la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, soit toujours soumise à l'existence d'un accord de branche encadrant les modalités de la négociation avec des élus ou avec un salarié mandaté. La branche doit garder son rôle de régulation et de cohérence des pratiques de négociation pour l'ensemble des entreprises qui la constituent. A ce titre, on ne peut que pointer du doigt la contradiction entre l'ambition affichée par les pouvoirs publics de renforcer les organisations syndicales et l'objectif sous-jacent d'une éventuelle évolution de la loi du 4 mai 2004 dans le sens d'un encouragement des modes « alternatifs » de négociation avec les élus et, à défaut, avec les mandatés.

En guise de conclusion, il est utile de mettre en perspective ce bilan 2007 avec ce qui se dessine en ce début 2008.

Le Gouvernement a affiché clairement son souhait de déléguer de plus en plus aux partenaires sociaux l'élaboration de la norme sociale. La sollicitation sur le thème du temps de travail est explicite.

La légitimité renforcée des acteurs devient alors plus que jamais nécessaire. Les négociations sur la représentativité et le dialogue social vont tenter de répondre à ce défi.

Pour la CFE-CGC, c'est par l'adhésion que cette légitimité sera restaurée, non par l'élection !

La CFE-CGC est convaincue que c'est principalement par le renforcement du nombre des adhérents qui s'impliqueront davantage dans l'élaboration des accords que le renouveau du syndicalisme et du dialogue social dans notre pays pourra émerger.

Plus la base des adhérents sera large, plus les discussions en interne seront riches des réalités vécues au sein des entreprises. Et la plateforme de négociation qui en découlera aura une vraie légitimité par son reflet du plus grand nombre de salariés impliqués.

Pour y remédier, certains proposent le recours à l'élection. Ils considèrent que c'est le vote des salariés pour telle ou telle organisation syndicale qui les impliquerait dans une plateforme revendicative pour toutes les négociations qui se dérouleront au niveau interprofessionnel, de la branche ou de l'entreprise.

La CFE-CGC estime que c'est une fausse route. Là où il est primordial de renforcer la base des militants syndicaux, le recours à l'élection aura l'effet inverse. En effet, pourquoi des salariés déjà peu impliqués vont-ils adhérer à une organisation syndicale, alors qu'ils viennent de participer à un vote dit « de légitimité » et qu'ils considèrent cela

comme une implication ? Quel intérêt auront-ils à adhérer puisque, adhérents ou simples électeurs, voire même abstentionnistes, ils bénéficieront de toute façon de l'application des accords collectifs ? Où est donc l'intérêt d'adhérer avec un tel système ?

De plus, le choix de l'élection comme base de légitimité pour les accords collectifs justifie les arguments patronaux en faveur de la négociation directement avec les élus, sans passer par une organisation syndicale. Or, pour la CFE-CGC, la négociation collective qui crée une norme sociale doit se réaliser entre des partenaires qui sont à égalité et non pas avec une partie représentant les salariés soumis à un lien direct de subordination et sans vision globale des enjeux que seule l'appartenance à une organisation syndicale, ouverte par ailleurs sur l'extérieur, garantit !

La CFE-CGC a martelé cette conviction à de nombreuses reprises courant 2006 et 2007 (rapport Hadas-Lebel, rapport du Conseil économique et sociale...). Elle a rappelé ses positions lors de la négociation en cours sur la représentativité et le dialogue social.