

Mai 2008

Négociation collective : source de renouveau social

La CFE-CGC a présenté sa vision d'une négociation collective, facteur de progrès social, dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective...

La CFE-CGC s'est réjouie de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 consacrant l'importance du rôle des partenaires sociaux et leur offrant la possibilité d'être désormais les véritables « créateurs » de la norme sociale. Dorénavant, toute réforme des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle doit être précédée d'une phase de concertation avec les partenaires sociaux qui peuvent, s'ils le souhaitent, ouvrir une négociation sur le sujet.

Si l'exclusion de la protection sociale du champ de cette phase de concertation est regrettable, sa première réalisation concrète, début 2008, avec l'accord modernisant le marché du travail laisse entrevoir les prémices d'une véritable « flexisécurité » à la française.

Au-delà d'une promotion du dialogue social national, les négociations de branche, de groupe et d'entreprise vitalisent la négociation collective en adaptant les normes selon les professions. La CFE-CGC s'inquiète de l'absence de déclinaison, dans de nombreuses branches, de certains Accords nationaux interprofessionnels (l'ANI de 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'accord de 2005 relatif à l'emploi des seniors ou encore celui de 2006 sur la diversité en entreprise) qui se retrouvent, ainsi, vidés d'une partie de leur sens.

Le risque d'un nivellement par le bas

Le terrain révèle également l'importance d'une articulation des accords souvent bâtie à partir d'un ANI déclinable ensuite au niveau inférieur de la branche dont doivent dépendre les accords de groupe et d'entreprise pour assurer un équilibre entre les parties. La négociation de branche visant à créer une convention collective des services à la personne en a témoigné en 2007 puisqu'un ANI a dû fixer son champ d'application. Quant aux résultats des négociations salariales de branche, en l'absence de dispositions fixant un salaire minimum pour les cadres et par l'effet des revalorisations périodiques du SMIC, ils s'avèrent préoccupants car tirant les grilles de salaires vers le bas !

Tandis que l'essor des accords de groupe s'explique par la pratique d'organisations syndicales respectueuses de la primauté de l'accord de branche, les accords d'entreprise autonomes sont, eux, symptomatiques de la nécessité d'un « filet de sécurité » constitué par la branche afin d'éviter un moins disant social. Les accords d'entreprise sur le handicap l'illustrent de manière cruelle car ils font souvent plus pour l'exonération des contributions financières des entreprises que pour l'insertion réelle des personnes handicapées...

La CFE-CGC tire également un bilan globalement positif du principe majoritaire introduit par la loi Fillon de 2004 surtout grâce à un encadrement plus strict du droit d'opposition des organisations non signataires qui a entraîné une plus grande responsabilisation des acteurs de la négociation.

Reste la persistance de « déserts » syndicaux et la non reconnaissance du fait syndical. Pour la CFE-CGC, ce n'est que par le renforcement du nombre d'adhérents des syndicats, alors davantage impliqués dans l'élaboration des accords, qu'un véritable renouveau du syndicalisme et par conséquent du dialogue social pourra émerger dans notre pays !

L'intégralité de la contribution CFE-CGC est sur le web :
http://www.cfecgc.org/e_upload/pdf/bilannegoavril08.pdf

Olivier Ferrere - ferrere@cfecgc.fr

Encadrement Magazine 154 – mai 2008