

## Des conventions collectives qui prévoient des avantages différents selon les catégories de salariés, c'est bon pour le collectif de travail !



Jusqu'aux décisions de la Cour de cassation du 8 juin 2011, les négociateurs d'accords collectifs interprofessionnels, de branche ou d'entreprise ne savaient plus comment prendre en compte les situations différentes que vivent les salariés dans leur environnement de travail.

Le fait d'être ouvrier ou cadre, qui renvoie normalement à des réalités professionnelles connues et identifiées (des horaires particuliers, des conditions de travail distinctes...) ne légitimait plus une différence dans le montant de tel ou tel avantage, de telle ou telle prime.

Au nom de l'égalité de traitement, principe constitutionnel qui doit être respecté, tout l'édifice des conventions collectives était secoué avec un risque d'effondrement si les décisions des juges en restaient là.

Les partenaires sociaux ne sont pas au-dessus des lois, certes. **Mais les juges, quand ils contrôlent ce que créent les partenaires sociaux, ne doivent pas ignorer certaines réalités professionnelles et certaines réalités de la négociation collective.**

Par exemple, ces premières décisions des juges contestant un avantage réservé aux cadres, ont été invoquées immédiatement par certains acteurs sociaux à diverses fins : des fédérations patronales pour légitimer des révisions de conventions collectives de branche destinées à réduire tout ce qui coûte, en particulier les avantages spécifiques des certaines catégories professionnelles, dont les cadres (indemnités de rupture surtout), avec en toile de fond la menace de dénonciation ; des organisations syndicales pour obtenir un ajustement de tous les salariés sur les avantages les plus élevés ; des salariés licenciés non cadres qui, à la suite de plans de sauvegardes, demandent devant les conseils de prud'hommes le versement d'indemnités de ruptures conventionnelles dues à des cadres.

Faut-il un même niveau pour tous les salariés ? Et tout ce qui doit être différent sort-il de la négociation collective pour être traité de gré à gré, en tête à tête entre le salarié et l'employeur ?

Ce serait un merveilleux cadeau à ceux qui rêvent de règles collectives a minima et pleins de contrats individuels sociaux (contrat de travail, assurance santé, assurance retraite...), sur mesure, à la tête du « client » et en fonction de la position de force du salarié-consommateur !

**La CFE-CGC, qui représente le personnel d'encadrement, et donc a priori des salariés qualifiés et en situation de bien vendre leurs compétences à titre individuel, refuse de lâcher un pouce de terrain collectif ! C'est un comble non ? !**

### Pourquoi une telle position ?

Rappelons-nous toujours que l'accord collectif permet une régulation collective qui protège et objective les situations que vivent les salariés. L'accord constitue un moyen de corriger le déséquilibre dans la relation de travail entre le salarié et l'employeur (lien de subordination) et d'éviter que les conditions de travail et d'emploi servent de variable concurrentielle entre entreprises d'un même secteur (niveau de la branche) ou entre entités d'une même entreprise ou groupe.

Au quotidien, l'accord collectif de branche s'applique à des salariés de grands groupes comme de PME, et leur assure un bagage collectif conventionnel protecteur. D'ailleurs, cette situation est tellement intégrée dans les esprits que les salariés sont rarement conscients que leur rémunération, leur durée de période d'essai, leur prévoyance santé, leur indemnité de transport, de repas, leur temps de travail, sont encadrés par la négociation collective.

Cette situation profite particulièrement aux salariés des PME qui, en l'absence d'une implantation syndicale suffisamment étoffée et forte, ne peuvent que compter sur ces règles conventionnelles pour espérer mieux que les dispositions de la loi ou les clauses de leur contrat de travail.

À défaut d'une telle régulation, les situations de travail et de rémunération pourraient être arbitrairement définies, laissées à la seule appréciation de l'employeur, en position de force dans la relation individuelle de travail.

Ce principe de régulation vaut pour toutes les catégories de salariés : des moins qualifiés aux plus qualifiés, des derniers recrutés aux salariés avec le plus d'ancienneté. Mais il ne peut être uniforme car ces salariés ne vivent pas les mêmes situations professionnelles.

Et quand la régulation collective prévoit des droits différents pour les personnes en situation d'encadrement d'équipes ou exerçant un degré d'expertise connu et reconnu, en raison de leurs responsabilités, de leur implication, de leurs contraintes professionnelles, elle remplit deux rôles majeurs : tout d'abord, un rôle de garde-fou collectif pour ces catégories que l'employeur aimerait traiter individuellement (dans le contrat de travail), sans intermédiaire syndical... Ensuite, les droits collectifs obtenus spécifiquement pour ces catégories de salariés per-

mettent de tracer un parcours d'évolution professionnelle (l'ascenseur social professionnel) et à terme de tirer vers le haut l'ensemble des droits sociaux collectifs.

Par exemple, au niveau national interprofessionnel, ce sont des accords collectifs catégoriels, des cadres en particulier, qui ont tiré vers le haut les droits de tous les salariés. Nous nous focaliserons sur deux domaines, la protection sociale et l'emploi, bien que d'autres thématiques soient tout autant impactées (temps de travail, portage salarial...).

Dans le domaine de la protection sociale, l'AGIRC créée en 1947 a inspiré l'ARRCO, créée en 1961, généralisant ainsi une retraite complémentaire à tous les salariés ; dans l'accord AGIRC, il y a une disposition spécifique sur la prévoyance qui a généré ensuite, pour les autres salariés, le développement d'une couverture aussi dans ce domaine, via des accords collectifs. Les statistiques sont éloquentes : l'étude de l'IRDES (Question d'économie de la santé n°155, juin 2010) montre que plus les entreprises emploient des cadres, plus elles mettent en place un dispositif de complémentaire santé qui peut bénéficier à tous les salariés. Ainsi parmi les entreprises de 10 salariés et plus, 43 % des établissements dont l'entreprise n'emploie pas de cadres proposent une complémentaire santé, alors qu'ils sont près de 85 % quand elle en emploie plus de 9 %.

**C'est pour maintenir cette dynamique que la CFE-CGC se défend contre le dernier accord ARRCO-AGIRC du 18 mars 2011 (nous sommes en contentieux) et contre les projets du gouvernement de modifications des règles de sécurisation fiscale des avantages en matière de complémentaire santé et de prévoyance prévus par des accords collectifs, au bénéfice de telles ou telles catégories de salariés (nous avons rencontré les acteurs gouvernementaux de ces initiatives biens discrètes aux yeux du public...).**

Dans le domaine de l'emploi, l'APEC a été créée en 1966 ; un service public de l'emploi pour tous les salariés a été mis en place, l'ANPE, l'année d'après en 1967.

D'aucuns se posent la question d'un avenir pour l'APEC aujourd'hui, après la création de Pôle Emploi et la multiplication d'acteurs privés dans les activités du placement, le marché du conseil en recherche d'emploi et de collectes d'offres devenant très lucratif...Quelle plus-value l'APEC pouvait-elle bien apporter au milieu de ce nouvel environnement ?

Pour la CFE-CGC, comme lors de sa création, l'APEC offre des services pour les salariés cadres qu'aucun autre acteur n'assure : un lieu, un carrefour réunissant des offres d'emploi, des informations sur la situation du marché du travail national, régional, sur les fonctions d'experts comme de managers, par filière, des conseillers au service de salariés ayant un projet de mobilité immédiat ou à terme, des ateliers d'information et de formation, un pilotage paritaire de l'association, assuré par des représentants d'employeurs et de cadres, en prise directe avec les réalités du marché du travail ; et le tout moyennant une cotisation obligatoire modeste, au regard des tarifs pratiqués par les acteurs se déclarant concurrents, si les cadres s'adressaient à eux individuellement. Et qu'en serait-il pour les autres salariés ?

La CFE-CGC est convaincue que ce modèle-là de service aux salariés et aux entreprises a toujours sa place. C'est pourquoi elle a porté haut les couleurs de l'APEC dans une négociation tendue qui devait sécuriser son avenir. Grâce à une intersyndicale volontaire et tenace que la CFE-CGC a emmenée, la négociation a pu déboucher sur un accord collectif refondant les missions originelles de l'APEC, le 12 juillet 2011.

Lorsque les éléments sont mis en perspective, les facettes des avantages catégoriels prévus par les conventions collectives de branche ou au niveau national interprofessionnel prennent d'autres couleurs que celle du noir à abattre. Avant de tout mettre à plat, il importe d'y regarder à plusieurs fois.

C'est ce qu'a fait la Cour de cassation dans ses arrêts du 8 juin 2011. Elle a mis de l'eau dans le vin de l'égalité à tout prix et partout, suspendant le sillon de l'égalitarisme. C'est une étape importante. A nous, partenaires sociaux, de finir de la convaincre du bien fondé de ces pratiques différenciées.

Toute l'actualité  
sur [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

Des conventions collectives qui prévoient des avantages différents selon les catégories de salariés, c'est bon pour le collectif de travail !