

Dialogue Social : Perspectives Internationales

SOMMAIRE

Ouverture	2
Articulation des niveaux de négociation et décentralisation	3
Pluralisme syndical et accords majoritaires	13
Le débat français	20
Nouveaux thèmes de négociation	28
Où va le dialogue social européen ?	38

Dialogue Social : Perspectives Internationales

Ouverture

Norbert HOLCBLAT
Sous-directeur à la DARES

Le sujet de ce colloque s'inscrit à la fois dans une perspective française et dans une perspective internationale. En France, le contexte est celui de la loi du 4 mai 2004 et de son volet relatif au dialogue social, loi qui comporte trois aspects principaux :

- les accords de niveau inférieur peuvent déroger aux accords de niveau supérieur sous réserve que les signataires de ces derniers n'aient pas exclu cette faculté ;
- la validité d'un accord collectif est subordonnée au non-exercice d'un droit d'opposition majoritaire ;
- le champ des acteurs salariaux de la négociation d'entreprise peut être étendu au-delà des délégués syndicaux si un accord de branche le prévoit.

Cette loi a-t-elle déjà modifié les pratiques des acteurs ? S'il semble trop tôt pour tirer un bilan, il est possible de continuer la réflexion sur l'évolution du dialogue social. La DARES a organisé pour cela plusieurs journées de réflexion. Il s'agira aujourd'hui de se pencher en particulier sur l'élargissement des possibilités de dérogation aux accords de branche, et sur le principe majoritaire tel qu'exprimé dans la loi, au travers de comparaisons internationales. On peut également s'interroger sur le devenir du rôle de régulation de la branche. Les thèmes de cette journée ont été articulés sur cette double perspective, française et internationale.

Je remercie ceux qui ont concouru à l'organisation de cette journée, en particulier l'Université Paris I, l'IRES, les équipes de la DARES et celles de la DRT.

Articulation des niveaux de négociation et décentralisation

La séance a été animée par Jean-Emmanuel RAY, Université Paris 1.

Ont participé :

Annette JOBERT, Université Paris X Nanterre et Jean SAGLIO, Université Pierre Mendès-France, Grenoble ;

Gerhard BOSCH, Institut Arbeit und Technik, Université de Duisburg-Esse.

I. Introduction de la table ronde

Jean-Emmanuel RAY

Le titre de cette table ronde, « Articulation des niveaux de négociation et décentralisation », résume assez bien la loi du 4 mai. Pour autant, à la « décentralisation » dont il est question, les juristes tendraient à préférer l'ordre et la hiérarchie, parce qu'ils ont le mérite de la simplicité. L'évolution dont nous traitons correspond à une évolution plus générale de la société : l'autorité est aujourd'hui contestée, et elle doit se légitimer, tant dans la famille qu'à l'école, qu'en matière de sources du droit.

Si la dérogation entre niveau inférieur et niveau supérieur participe de l'économie générale de la loi du 4 mai 2004, ce « *deal* » avait été passé bien avant, par exemple entre Nicole Nottat et Jean Gandois avant que le Medef n'existe. Cette plus grande liberté donnée aux accords d'entreprise, pour autant, doit obéir non seulement à une condition de légalité, mais aussi à une condition de légitimité. Se pose alors à la question de savoir si cela suscitera, au-delà des accords eux-mêmes, des changements concernant les acteurs même de la négociation.

Une vraie question avait été occultée par la croissance économique et l'inflation : si les partenaires sociaux peuvent créer des normes qui s'imposent à leurs adhérents et à l'ensemble du secteur, *a fortiori* ne peuvent-ils pas disposer de l'impérativité de leur accord ? La loi a tranché cette question doctrinale, qui recelait un vrai doute pour le juriste.

En outre, la rédaction de cette loi paraît extrêmement habile tant au plan politique que tactique. Soulignons que dans son avant-projet, il était précisé que les partenaires sociaux devaient stipuler, dans l'accord de branche, que l'on pouvait déroger à l'inférieur : le principe restait donc celui de l'impérativité, la dérogation devant être choisie et négociée. Or cette logique a été complètement inversée dans la loi définitive, par un alinéa qui précise que l'on peut déroger à tout, à moins que les partenaires sociaux n'en disposent autrement : la dérogation est donc, à présent, érigée au rang de principe.

Enfin, je suis étonné de cette conversion subite du système social français au « tout négociation collective », après un siècle et demi de « tout Etat », au moment où nombre de syndicats français connaissent une crise idéologique et perdent des adhérents. Il aurait mieux valu que cette « merveilleuse découverte » du tout négociation intervint dans les Trente Glorieuses, lorsqu'il y avait effectivement du « grain à moudre » et que la question du retour en arrière se posait effectivement.

1. Quelles innovations ?

Cette loi est tout en finesse, par exemple lorsqu'elle prévoit la dérogation par accord « majoritaire ». En effet, l'accord peut être majoritaire par défaut d'opposition, ce qui est tout sauf majoritaire !

L'article L132-23 est également rédigé de manière très tactique. Si le premier alinéa dispose que l'accord d'entreprise peut adapter les dispositions de la convention de branche, et le second alinéa que la convention d'entreprise doit s'adapter à une nouvelle convention de branche, il ne s'agit pas là de nouveautés.

Le troisième alinéa, en revanche, interdit toute dérogation dans quatre domaines, en particulier les salaires minima et les classifications. Or si l'on supprime ces deux domaines de la « loi économique et sociale » que constitue la convention de branche, cette convention n'a plus de réelle utilité. On peut aussi se demander, l'enjeu est considérable, ce qu'est un « salaire minima » au sens du droit : la Chambre Sociale, dans son arrêt du 20 avril 2005, dispose que les minima salariaux conventionnels doivent être appréciés au regard de la rédaction de la convention collective elle-même. Ainsi, une habile rédaction pourrait éventuellement faire sortir de ce que l'on entend habituellement par « minima » certaines sommes qui étaient réputées comme en faisant partie. Ajoutons que l'alinéa 3 interdit également toute dérogation dans le domaine de la protection sociale et du financement de la formation.

Le quatrième alinéa, c'est important, dispose quant à lui que « dans les autres matières, l'accord d'entreprise peut comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie à la convention de branche. » Néanmoins, qu'est-ce que « déroger » ? Si la convention de branche ne précise rien, cela signifie que l'on peut déroger à l'ensemble, mais il faudrait pour cela une nouvelle convention de branche (la loi n'ayant normalement pas d'effet rétroactif). Pour autant il est rare – en matière sociale – que l'on déroge à tout ou à rien : on peut déroger, par exemple, dans des limites de seuil (corridors...) Aussi, les partenaires sociaux de branche ont-ils un rôle essentiel à jouer.

2. Quelles questions ?

a. La dérogation

Le juriste travailliste considérera que déroger, c'est faire « moins favorable ». En effet, le droit du travail français et européen, depuis sa fondation, permet aux conventions d'entreprises etc. de déroger à la loi.

Déroger (*de rogatio*) signifie contrevenir aux prescriptions d'une règle générale. Pour un travailliste, c'est ne pas déroger *in medius*. Pour un civiliste en revanche, le troisième alinéa que j'ai évoqué signifierait que l'on ne peut même plus négocier *in medius*.

La loi de 2004 est une « réplique sismique » au « tremblement de terre » de la loi de 1982. La *summa divisio* n'est surtout pas *in medius / in pejus*, selon que l'on se place avant ou après la loi de 2004 : déroger, c'est « faire différent ». En effet, dans les accords donnant-donnant, la question n'est plus posée en termes de mieux ou moins bien.

b. L'adaptation négociations des entreprises aux nouvelles règles

La loi n'étant pas rétroactive, on ne peut déroger aux conventions de branche antérieures à mai 2004. Mais *quid* si un article seulement de l'ancienne convention de branche était renégocié ? A mon sens, la dérogation du niveau inférieur ne pourrait alors porter que sur l'article en question, non pas sur la convention dans son ensemble.

Avant 1982, un délégué syndical m'avait dit « lorsque je négocie, au pire, c'est mieux ! » : c'était résumer en quelques mots de longs développements sociaux. 20 ans après, je l'ai appelé pour lui dire qu'à présent, « au pire, c'est plus pire » !

Ainsi, dans le contexte actuel, les délégués syndicaux se retrouvent investis d'une responsabilité écrasante lorsqu'ils doivent négocier, *a fortiori* s'il est question de sauver des emplois dans leur entreprise soumise à la pression concurrentielle.

c. La complexification

Qui dit contractualisation dit complexification. Nombreux sont les inspecteurs du travail qui peinent à déterminer la frontière entre des accords d'entreprise « extrêmement dérogatoires » et des accords d'entreprises que l'on pourrait considérer comme nuls. Depuis 1982 beaucoup d'entre eux ne savent plus ce qui est légal et ce qui est illégal, alors qu'ils sont ceux qui doivent dire le droit dans l'entreprise. Le contrôle étatique est devenu bien plus difficile, et surtout moins légitime puisque les partenaires sociaux ont pris le pouvoir.

Ainsi la « locomotive » de la dérogation est en marche. Le principe de faveur n'est pas abrogé, et devrait normalement s'appliquer en cas de conflit de normes. Alors que l'on a beaucoup décrié l'*opt-out* britannique, il semble que loi du 31 mars 2005 (principe du travailler plus pour gagner plus) entre dans cette logique. Si l'on déroge à tout, en considérant que le salarié, plus proche du terrain, peut faire les choix qu'il entend et déroger par là même aux normes conventionnelles, alors cela participe d'une conception de la société dont je ne veux à aucun prix : une société d'individus, individualiste, voire égoïste.

II. Les dérogations : quels usages par les branches de la loi du 4 mai 2004 ?

Annette JOBERT

1. L'objet de l'enquête

Nous avons coordonné avec Jean Saglio une étude sur l'usage de la dérogation par les branches professionnelles après la parution de la loi du 4 mai 2004. Le choix de procéder à une étude sur les branches a été retenu car à ce niveau, les partenaires sociaux sont investis d'une responsabilité « écrasante », notamment parce qu'ils ont à décider de la possibilité de déroger aux accords qu'ils négocient et parce qu'ils définissent les modalités du principe majoritaire. Nous avons sélectionné 10 branches correspondant à des activités variées, où des accords avaient été conclus après mai 2004 : pour 5 d'entre elles la dérogation aux accords était apparemment possible (rien n'était précisé), et pour les 5 autres figurait une clause dite d'impérativité (on ne peut déroger en moins bien aux clauses de l'accord).

Nous avons cherché à connaître les argumentaires des uns et des autres et nous avons conduit pour cela 70 entretiens avec les représentants des organisations syndicales et patronales de branche.

A l'origine nous pensions obtenir des résultats rendant compte de discussions assez âpres, tant du côté des syndicats que des représentants des employeurs. Autre hypothèse initiale : les travaux sociologiques montraient une très grande diversité de pratiques entre, d'une part, les branches composées d'une proportion importante de grandes entreprises et dans lesquelles l'autonomie des entreprises par rapport à la branche était déjà fortes, et, d'autre part, celles composées majoritairement de PME où la régulation de branche conservait un sens fort notamment au plan salarial. Ces hypothèses n'ont pas été vérifiées : dans aucune des branches nos interlocuteurs n'ont fait état de discussions vives et conflictuelles sur le sujet. Quant à l'opposition entre les branches selon la place qu'y tient la régulation de branche, elle n'a pas non plus été vérifiée.

2. Les résultats de l'enquête : arguments développés par les acteurs

Il nous est apparu, en premier lieu, qu'aucun des acteurs ne voulait consciemment déroger. Ceux favorables à la dérogation dans l'une ou l'autre branche n'ont jamais fait prévaloir leur point de vue dans les négociations en cours.

a. Arguments pour l'interdiction de la dérogation

Plusieurs arguments ont été explicitement cités.

- Le respect des consignes données par les confédérations syndicales : elles indiquaient souvent la nécessité de « verrouiller » au maximum au niveau des branches la possibilité pour les entreprises de négocier à la baisse. Cette formule de « verrouiller » a très souvent été reprise par les syndicalistes rencontrés.
- La préservation des dynamiques de négociations de branche, que ce soit dans les branches où les relations entre acteurs sont généralement bonnes ou bien dans celles où les relations sont plus conflictuelles mais qui se sont engagées dans des démarches qui présentent un enjeu fort pour elles (fidélisation de la main d'œuvre, classification, organisation du travail...). Quelle que soit la situation, l'ouverture d'un débat sur la dérogation risquait de compromettre ce bon climat ou les efforts des partenaires pour parvenir à un accord.
- Le caractère mal adapté du dispositif aux petites entreprises qui sont mal outillées pour négocier et dont beaucoup n'ont pas d'interlocuteurs syndicaux.
- Le maintien du niveau central de la branche dans l'organisation de la profession et de la concurrence entre firmes.
- Le fait que d'autres formes de dérogation existent déjà : pour les négociateurs, la « dérogation » renvoie en effet à d'autres pratiques comme les dérogations collectives par rapport à la loi que peut obtenir une profession (horaires de nuit etc.), le travail dissimulé, les « arrangements personnels » entre l'employeur et ses salariés qui existent surtout dans les petites entreprises, ou bien encore la possibilité pour les conventions collectives territoriales de « écarter des normes de branche (comme dans la métallurgie).

b. Arguments pour l'autorisation de la dérogation

Ces arguments renvoient, pour l'essentiel, à l'autonomie de l'entreprise, à la difficulté à apprécier le « plus ou moins favorable », et au fait d'établir une représentation syndicale au niveau territorial.

c. Conclusion

De manière générale les arguments juridiques sont peu développés. Les arguments se fondent plutôt sur une appréciation des caractéristiques du secteur et des entreprises qui le composent. De manière un peu surprenante, il apparaît que les acteurs ont une représentation commune du secteur, de ses enjeux, de ses caractéristiques fortes etc. Enfin, il apparaît que le « principe d'autorité » dans les organisations est d'importance secondaire. Comment interpréter ces positions des acteurs ? Elles sont prudentes et traduisent peut-être, plus profondément, l'autonomie de la branche.

3. Le sens de l'autonomie des branches

Jean SAGLIO

Pour le sociologue, il est difficile de tirer des conclusions tranchées avant que l'histoire soit faite. Nous pouvons simplement formuler des hypothèses pour tenter de cerner ce qui se passe. Ainsi, nous constatons qu'il n'y a pas eu de « déferlante » d'autorisations de dérogation signées par les branches, permettant aux entreprises de faire « tout et n'importe quoi ». Et nous constatons aussi que cela ne tient pas à un manque d'information des acteurs sociaux. Par conséquent, nous avons pensé que cela pouvait signifier qu'il subsistait une certaine autonomie des branches : elles ne cherchent pas à s'aligner inéluctablement sur ce que la loi permet. Il apparaît donc, en d'autres termes, que les constructions intellectuelles et juridiques élaborées au niveau supérieur ne conduisent pas immédiatement à des restructurations des systèmes de signification que les acteurs des niveaux dits « inférieurs » utilisent.

Cela nous éclaire d'ailleurs sur la question de l'articulation des niveaux, trop souvent pensée comme une dépendance, un emboîtement hiérarchique, alors qu'il s'agit de saisir d'une relation plus complexe. Aussi nous semble-t-il opportun d'introduire, pour comprendre ces relations, le concept de possibilité de mise en concurrence (autant que de complémentarité) des niveaux.

Je donnerai trois illustrations de la manière dont les branches ont utilisé cette autonomie pour ne pas appliquer directement ce qui était imposé du niveau supérieur.

a. Choisir son rythme

Les branches adoptent chacune leur rythme propre de négociation, d'intégration des règles, ce rythme n'étant pas imposé par le niveau supérieur. Les acteurs prennent le temps de construire, avant « d'adopter » (plutôt que d'appliquer) une nouvelle règle, une interprétation commune de cette dernière. Tant qu'ils en n'ont pas explicitement débattu à leur niveau, on peut considérer que la nouvelle règle n'est pas intégrée dans le contexte et ne fait pas de sens pour eux.

b. La permanence des régulations économiques

Une autre spécificité des branches est d'avoir conservé la possibilité de réguler la concurrence entre les entreprises qu'elles regroupent. Cette régulation demeure extrêmement mal outillée cependant : en particulier, les acteurs déplorent à l'unisson la mauvaise qualité de l'information économique au niveau de la branche.

Au-delà du fait que cette régulation s'exerce sur les conditions de travail, soulignons qu'elle conserve une dimension économique forte : c'est l'un des rares moyens d'un projet collectif de

branche, dont on peut comprendre – même s'il est conflictuel – que les acteurs ne veulent pas se priver par des dérogations.

c. La complémentarité entre social et économique

Opposer le social et l'économique ne permet pas de comprendre les dynamiques de branche. L'organisation de la concurrence sur un marché des produits demeure, aux yeux des responsables syndicaux et patronaux de branche, un des objectifs essentiels de leur action. Cette régulation s'opère à travers les conventions collectives de branche.

La diversité des enjeux de la négociation collective est frappante : temps de pause, systèmes d'astreinte. Et certaines discussions, même si elles n'ont que peu d'écho en dehors des branches elles-mêmes, sont extrêmement importantes pour les individus qu'elles concernent au quotidien : par exemple la signature d'un accord de prévoyance dans l'hôtellerie a permis d'améliorer la situation sociale de 800 000 personnes.

Enfin, si les résultats des négociations sont extrêmement variables, nous constatons que lorsque les négociations sont importantes, fréquentes, ce ne sont pas dans ces cas-là que les dynamismes économiques sont les plus bridés – au contraire. Et lorsque la conjoncture de branche est celle d'une croissance de l'emploi, nous constatons que le débat sur la dérogation a été très vite réglé, comme si les acteurs se mettaient facilement d'accord sur le fait que la croissance est un des effets bénéfiques de la régulation de branche, et qu'il faut éviter de la casser.

III. La décentralisation de la négociation collective en Allemagne

Gerhard BOSCH

Il existe beaucoup de clauses dérogatoires en Allemagne, mais elles sont négociées par les partenaires sociaux et non pas imposées par l'Etat. Le système est caractérisé, pour les entreprises, par trois possibilités : utiliser les clauses dérogatoires ; quitter l'organisation patronale ; enfin, pour une organisation patronale, renégocier les conditions de travail pour l'ensemble d'une branche.

1. Un système dual de convention collective

Seul les syndicats, organisations patronales ou sociétés individuelles peuvent conclure des conventions collectives en Allemagne. Ces conventions sont contraignantes pour leurs signataires et, durant la période qu'elles couvrent, la paix sociale est de rigueur. L'Etat peut déclarer une convention collective d'obligation générale si la commission constituée de manière paritaire par les syndicats et les organisations patronales l'approuvent.

Pour ce qui concerne les accords d'entreprises, le principe de la clause la plus avantageuse s'applique. Contrairement aux syndicats, les comités d'entreprises ne possèdent pas le droit de créer et doivent trouver le consensus avec l'entreprise.

Soulignons que les syndicats allemands sont unitaires, et représentent tous les salariés au niveau d'une branche. De même, les organisations patronales se sont organisées au niveau des branches. L'organisme de coordination des syndicats allemands, la Confédération des Syndicats Allemands (Deutscher Gewerkschaftsbund) ne possède pas de mandat pour mener des négociations collectives interprofessionnelles.

Le paysage des conventions collectives en Allemagne a toujours été extrêmement varié et décentralisé. Il en existait 40 000 il y a 20 ans : en effet il n'y avait de convention nationale que dans quelques branches seulement. Pour le reste les conventions collectives étaient conclues au niveau régional. En outre, il a toujours existé un grand nombre d'accords d'entreprises n'appartenant à aucune organisation patronale. Cette multitude a été possible parce qu'il n'existait que peu de conventions déclarées d'obligation générale.

Syndicats et organisations patronales ont voulu néanmoins coordonner leurs négociations collectives et généraliser des conventions conclues régionalement dans le domaine de la métallurgie par exemple.

En 1980, 80 % des salariés allemands étaient couverts par une convention collective. Depuis, cette couverture a reculé puisque qu'aujourd'hui, 70 % seulement des salariés sont couverts à l'Ouest et 54 % à l'Est. Soulignons que de 2 500 en 1990, les conventions d'entreprises sont passées à 8 000 en 2004.

Enfin, il les clauses dérogatoires sont aujourd'hui devenues fort nombreuses. De plus en plus, des conventions – particulièrement à l'Est – ne sont pas respectées. Le recul de la couverture conventionnelle et la croissance des clauses dérogatoires tiennent pour beaucoup à la faiblesse croissante des organisations patronales : les nouveaux chefs d'entreprises ne s'y affilient pas, d'autres, tout aussi nombreux, ont quitté ces organisations. Et les organisations patronales offrent d'ailleurs aujourd'hui la possibilité aux entreprises d'en être membres sans être couvertes par l'application de la convention collective.

2. Raisons et formes des clauses dérogatoires

Cette croissance des clauses dérogatoires tient à plusieurs raisons, au premier rang desquelles la Réunification.

Les entreprises issues d'Allemagne de l'Est qui avaient survécu aux mutations structurelles ou qui venaient de se créer ne pouvaient pas, en effet, survivre avec les conditions tarifaires de l'Ouest. Les syndicats ont donc accepté des clauses d'ouverture qui ont permis aux entreprises qui étaient en difficulté économique de négocier une baisse des salaires et un allongement du temps de travail. Ce mouvement est resté contrôlé dans un premier temps : les écarts aux conventions collectives n'étaient convenus qu'au prix de conditions concrètes et pour une période limitée. Ce fut le cas, par exemple, pour la métallurgie. A suivi néanmoins un mouvement de décentralisation non-contrôlée, qui n'exigeait plus l'accord des syndicats.

Une autre raison tient au fait que les coûts de la Réunification ont fortement pesé sur l'économie de l'Ouest. Depuis 1990, 4 % du PNB a été transféré à l'Est. C'est la raison essentielle de la faiblesse de la croissance économique allemande et du taux élevé de chômage. Et les syndicats ne pouvaient refuser aux entreprises de l'Ouest ce qu'elles avaient concédées à celles de l'Est : des clauses d'ouverture ont ainsi permis de faire des écarts limités à la quasi-totalité des conventions collectives.

La privatisation des entreprises publiques a aussi joué un rôle important. Les accords tarifaires signés avec les chemins de fer ou la poste n'avaient pas été déclarés obligatoires : ces sociétés, une

fois privatisées, n'ont plus relevé d'aucune convention collective. Les syndicats n'ont alors eu qu'un choix : risquer la faillite des anciennes entreprises publiques ou faire des concessions.

Une autre raison tient au fait que les entreprises allemandes travaillent de plus en plus à l'échelon international : la plupart du temps elles ne peuvent remporter des appels d'offres sur ces marchés mondiaux qu'en renégociant les accords tarifaires.

Enfin, l'Etat lui-même joue un rôle actif dans la transformation du paysage tarifaire, sans le faire à travers les lois. Les coûts de la Réunification, ainsi que les allègements fiscaux, ont accru le déficit budgétaire de la fédération des lands et communes. Ceci a conduit à une dissolution de la coalition traditionnelle entre les socio-démocrates et les syndicats – les ministres des finances socio-démocrates ayant revendiqué des augmentations du temps de travail. Les salariés de certains lands sont, de ce fait, privés de nouvelle convention et couverts par une convention ancienne prévoyant 40 heures de travail par semaine.

Ainsi les négociations tarifaires ont beaucoup changées. De plus en plus d'entreprises affiliées à une convention collective négocient des conditions de travail. Le syndicat IG Metall évoque 400 contrats faisant l'objet de clauses dérogatoires : il essaye de coordonner les négociations au niveau des entreprises pour limiter ces écarts dans le temps et obtenir en retour de ces concessions la garantie d'éviter des licenciements, ou d'investir davantage dans la formation.

Au plan macroéconomique ces dernières années, le temps hebdomadaire de travail a crû d'une demi-heure et l'augmentation du salaire nominal a été la plus faible constatée dans toute l'Union Européenne depuis 1995.

Pour autant, il existe de nouveaux accords tarifaires innovateurs quant à leur méthodologie. L'un d'entre eux a été conclu par exemple en 2002, concernant 3,5 millions de salariés environ, à propos des classifications.

3. Le débat politique actuel concernant les conventions collectives

Il y a deux ans, je considérais le système de convention collective en Allemagne comme stable. En effet, le chômage reculant, je pensais que la pression sur les salaires s'amoindrirait. De plus, le gouvernement « rouge-vert » venait d'élargir les droits de la cogestion dans l'entreprise. Entre temps, la traditionnelle coalition entre SPD et syndicats s'est relâchée. Et le Gouvernement fédéral, une fois réélu, a amorcé un tournant politique touchant directement au système tarifaire. Après la réforme du marché du travail opérée par les lois Hartz, les chômeurs pouvaient être tenus d'accepter des emplois rémunérés 30 % au-dessous du tarif conventionné. Le syndicat IG Metall a également du négocier, en 2003, sous la pression du gouvernement Schröder qui menaçait d'utiliser la loi. Ainsi le syndicat a accepté des clauses d'ouverture permettant l'allongement du temps de travail dans des entreprises qui ne sont pas en difficulté.

Enfin, les partis CDU/CSU, qui ont de fortes chances de remporter les prochaines élections, ont amorcé un tournant libéral. Ils veulent donner la priorité aux accords d'entreprises, par rapport aux conventions collectives. Et ils réinterprètent le principe de la clause la plus avantageuse, considérant qu'il peut être plus avantageux pour les salariés d'une entreprise de travailler plus longtemps avec moins de salaire, plutôt que de travailler couverts par une convention collective, ceci pour maintenir l'emploi. Ils veulent conférer aux comités d'entreprises la possibilité de conclure des accords différents des conventions, sans avoir l'accord des syndicats. Le droit à la

grève serait par là-même balayé, puisque les comités d'entreprises ne peuvent plus négocier que par consensus.

IV. Questions de la salle

Bertrand MIGNOT, Fédération de l'Hospitalisation Privée

Monsieur Saglio, avez-vous trouvé un intérêt des branches à négocier sur le dialogue social ? Dans notre branche, nous avons rencontré une forte opposition des syndicats à conclure sur ce point, et nous n'étions pas non plus dans une démarche des plus constructives. En effet la loi nous permettait d'obtenir ce que nous souhaitions au travers d'un accord collectif. Les syndicats semblaient hostiles à ouvrir la négociation avec les instances représentatives du personnel élu, et à remettre en cause la logique du principe de faveur.

Jean SAGLIO

Le dialogue social au niveau de la branche revêt tout son sens lorsqu'il correspond à un projet économique et social, plutôt que lorsqu'il permet seulement aux partenaires sociaux d'obtenir un petit « plus » sur tel ou tel point. Ainsi, dans certaines branches apparaît nettement la volonté de réguler les conditions de concurrence entre les entreprises, ou d'entrée sur le marché du travail par exemple (discussions concernant le segment des infirmières...) : dès lors, les partenaires ont conscience que pour agir, il faut éviter de briser l'unité.

Michèle TALLARD, IRIS, Université Paris Dauphine

Dans les entretiens que vous avez réalisés, apparaît-il une typologie des branches – celles de PME ou de grandes entreprises par exemple – quant à la pratique de la dérogation ? Ou y a-t-il une volonté unanime des branches de ne pas se saborder elles-mêmes ?

Annette JOBERT

Les arguments opposés à la dérogation sont majoritaires, mais ne sont néanmoins pas les seuls. Par ailleurs, il ne ressort pas clairement de notre enquête de typologie des branches favorables ou non à la dérogation. Certaines branches (hôtellerie...) regroupent des entreprises de tailles très différentes : les plus grandes de ces dernières pèsent fortement sur les compromis, et ne sont pas favorables à employer la dérogation, y compris pour elles-mêmes.

Pluralisme syndical et accords majoritaires

La séance a été animée par Udo REHFELDT, IRES.

Ont participé :

*Fernando VALDES DAL RÉ, Université Complutense, Madrid ;
Mimmo CARRIERI, Université de Teramo, Italie.*

I. Introduction de la table ronde

Udo REHFELDT

Introduire une règle majoritaire de validité, dans le cadre d'un accord, signifie exiger la preuve d'un lien fort entre un groupe de salariés et leurs représentants. Cela interroge la présomption de représentation « naturelle » sur laquelle s'est longtemps fondée ce que Pierre Rosanvallon appelle la conception essentialiste du syndicalisme français.

L'introduction d'une telle règle majoritaire, selon moi, se justifie en premier lieu par l'éthique démocratique, dès lors que la représentation syndicale ne relève plus exclusivement de la sphère limitée du droit privé. En second lieu cette règle se justifie par une considération d'efficacité : il est souhaitable qu'un accord repose sur le mandatement ou sur le consentement de la majorité des intéressés, afin qu'il jouisse d'une certaine stabilité. Soulignons qu'en Espagne et en Italie, la règle majoritaire a renforcé la coopération entre les syndicats.

La question des accords majoritaires, *a priori*, concerne essentiellement les pays – latins notamment – où il existe un pluralisme syndical. Néanmoins elle se pose de plus en plus dans d'autres pays, comme ceux d'Europe de l'Est.

Quid lorsqu'il existe un syndicalisme unitaire ? En Grande-Bretagne par exemple, le fait qu'il existe une seule grande centrale syndicale dissimule un pluralisme de fait au niveau des établissements. Et depuis le gouvernement Thatcher, l'Etat s'est mis à intervenir fortement, jusque dans l'organisation interne des organisations syndicales. En outre, une intervention législative récente du Gouvernement Blair a rendu obligatoire la reconnaissance des syndicats par l'employeur dès lors qu'il est prouvé (par vote ou adhésion) que lesdits syndicats représentent une majorité des salariés d'un établissement. Pour autant la législation anglaise n'introduit pas d'obligation quant à la validité des accords.

Les deux pays dont il sera question ont partagé une volonté commune de se démarquer du passé corporatiste et autoritaire, fasciste en Italie, franquiste en Espagne, et de garantir l'autonomie syndicale. Pour autant, des tentatives d'interventions législatives ont eu lieu dans ces deux pays. L'Espagne et l'Italie se distinguent néanmoins dans la mesure où la première voit prévaloir l'ordre public social sur l'autonomie des acteurs syndicaux et patronaux, alors que pour la seconde, la tradition est plutôt celle du volontarisme. L'une des questions que je poserai à nos intervenants est d'ailleurs celle de savoir s'il y a eu des influences réciproques entre leurs deux pays respectifs. Soulignons qu'en France, les changements législatifs n'ont pas été réellement précédés d'interrogations sur les pratiques d'autres pays.

II. Les agents négociateurs : le cas espagnol

Fernando VALDES DAL RÉ

1. Le contexte

Le paysage syndical en Espagne, qui ressemble assez fortement à celui de la France, se caractérise par un pluralisme syndical. Il existe deux grandes confédérations, mais aussi des confédérations autonomes correspondant aux communautés régionales, et des confédérations syndicales minoritaires. Pourtant notre réglementation est très différente celle qui prévaut en France, en grande partie pour des raisons historiques.

En 1979, la nouvelle Constitution annonçait une nouvelle loi dont l'objet était d'encadrer les relations du travail, dans un système démocratique. Il fallait en effet mettre au point un dispositif de négociation collective qui soit en rupture avec le régime corporatiste et autoritaire qui avait prévalu jusqu'alors. Un projet de loi a d'abord été présenté, porteur de règles de négociation collective qui semblaient fort limitées quant à leur efficacité : en particulier, il prévoyait que les conventions collectives n'allaient s'appliquer qu'aux travailleurs affiliés aux syndicats signataires.

Or en janvier 1980, peu avant la date prévue de parution de cette loi, les confédérations syndicales UGT ont signé un accord interprofessionnel avec le patronat. Or cet accord a modifié le sens du projet de loi. En particulier, il manifestait une volonté commune d'établir des conventions collectives d'efficacité générale, *erga omnes*, et ceci pour des motivations différentes : de leur côté les entrepreneurs estimaient qu'un système d'efficacité limitée risquait de dérégler la concurrence ; la confédération syndicale quant à elle entendait défendre les travailleurs dans l'incertitude qui caractérisait les années 1980.

Il restait à construire l'ensemble du système de négociation collectif, d'une manière compatible avec deux règles importantes qui étaient déjà à l'œuvre :

- **Le devoir de représentation**

En Espagne, les comités d'entreprises (qui ne comptent pas de représentants de l'employeur) ont le même pouvoir de négociation que la représentation syndicale.

- **La représentativité**

On avait déjà accepté, à l'époque, que le critère de mesure de la représentativité des syndicats soit celui de l'audience électorale, comprise au sens du nombre de représentants élus lors des élections des comités d'entreprises et des délégués du personnel.

2. Le système en vigueur

Le système ainsi élaboré, qui a perduré avec certaines modifications, présente plusieurs caractéristiques.

a. Les agents négociateurs

Si la légitimité ne pose pas de difficulté lorsque la représentation unitaire (comité d'entreprise, délégués du personnel...) joue le rôle de négociateur, tel n'est pas le cas lorsque ce sont des organisations syndicales qui souhaitent négocier une convention collective. La règle est alors la suivante : il faut que la section syndicale en question dispose d'une représentation dans le comité

d'entreprise, c'est-à-dire d'une audience électorale. Quant à la négociation des conventions de branche, la légitimité de négocier revient aux syndicats « les plus représentatifs », et aux syndicats représentatifs dans la branche.

b. les règles de légitimité des conventions collectives

Il fallait garantir que les agents qui avaient légitimité pour négocier représentaient bel et bien la majorité de l'audience électorale. Pour cela le législateur a créé une commission de négociation paritaire. Et pour que la commission puisse être constituée et négocier une convention d'efficacité générale, les syndicats qui ont une légitimité doivent représenter la majorité de l'audience électorale. Ainsi, une commission de négociation sans majorité ne pourrait pas négocier une telle convention.

c. Les règles de validité des conventions collectives

Il fallait enfin apporter une garantie de validité à l'accord lui-même adopté par cette commission : le législateur a d'abord établi que ces accords devaient recueillir une majorité renforcée de 60 %, au sein des deux parties à la commission, avant de modifier cette règle en 1994. Chaque partie doit désormais se prononcer à la majorité simple de ses membres.

De fait, sans alliance syndicale, sans une relative unité d'action entre grandes confédérations, le système est inopérant. Ainsi, concrètement, seul un accord entre les deux grandes confédérations peut garantir cette double exigence de majorité (composition de la commission et adoption de la convention).

3. Atouts et limites du système espagnol

A l'origine, de nombreux problèmes se sont posés parce qu'il existait une forte confrontation entre les commissions ouvrières proches du Parti Communiste et l'UGT, proche des socialistes. A partir de 1987 s'est ouverte une période d'unité d'action. Le système est entré dans une normalité. Aujourd'hui 95 % des 6 000 conventions (collectives, d'entreprises ou de branches) négociées chaque année sont des conventions d'efficacité *erga omnes*. Le système présente néanmoins un défaut : la mesure de représentativité liée à l'audience électorale ne pousse pas à l'affiliation syndicale. En effet, pour les travailleurs, cette affiliation n'est pas un élément décisif pour la mise en application de conventions qui leur sont applicables.

Ce dispositif, 26 ans après son adoption, n'est remis en question ni par les organisations patronales ni par les organisations syndicales. S'il existe aujourd'hui un courant de tendance néo-libérale, qui voudrait le détruire au profit d'un système volontariste, le système espagnol original a démontré qu'il était fonctionnel et adapté aux réalités des relations professionnelles de notre pays.

Udo REHFELDT

Vous avez évoqué le fait que le système espagnol n'encourageait pas la syndicalisation, mais l'Espagne, cas exceptionnel en Europe, a vu augmenter son taux de syndicalisation de 10 à 20 % ces dernières années. Cela représente le double du taux français.

III. Le charme discret des accords majoritaires : le cas italien

Mimmo CARRIERI

Vous vous demandiez s'il y avait eu des relations concernant la construction législative entre l'Espagne et l'Italie. Peut être y a-t-il eu des discussions informelles, mais il n'y a pas eu de débat officiel en tout cas.

1. Panorama et historique des relations professionnelles en Italie

La règle majoritaire de validité des accords collectifs est particulièrement importante dans les cas où, comme en Italie, il existe un pluralisme syndical. Soulignons néanmoins ce pluralisme est plutôt modéré, « convergent » dans notre pays. Les trois confédérations principales, CGIL, CISL et UIL, ont été très liées par le passé. Dans les années 1990 ces syndicats se sont approchés de l'unité formelle, mais ce processus a finalement échoué parce qu'ils étaient en compétition pour le leadership. Ajoutons qu'il existe aussi des syndicats « autonomes », plus petits.

Ces dernières années, les trois grandes confédérations ont marqué une plus large différenciation. Certains analystes observent une tendance à la désunion, d'autres à « l'unité compétitive ». Cela constitue un profond changement pour l'Italie, qui renforce la nécessité d'établir solidement la validité des accords et d'éviter les conflits de représentativité.

Ajoutons qu'il existe en Italie des organisations qui privilégient plutôt la démocratie syndicale à l'efficacité des négociations. Pour ceux qui soutiennent ce point de vue, la démocratie syndicale est importante pour deux raisons :

- il faut que les accords collectifs s'appliquent à l'ensemble des salariés et, dans ce cas, les non-affiliés doivent aussi avoir le droit d'exprimer leur position.
- la signature des contrats collectifs est toujours un choix, et l'on doit donc à chaque fois s'assurer de la volonté des salariés et du consensus sur l'hypothèse des accords.

Sur ce dernier point, certains préconisent des référendums auprès des salariés.

Le tournant le plus important de l'histoire des relations professionnelles italiennes s'est produit en 1993 avec la signature d'un accord de concertation tripartite entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, qui permet l'élection de RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie) : il s'agit-là de nouveaux organismes de représentativité de base. Une déclaration de principe a été faite pour l'introduction d'une loi sur l'extension collective des contrats à l'ensemble des salariés.

Cet accord a poussé également au renforcement des négociations dans le secteur public. Il a été suivi, en 1997, par la loi sur la représentativité. Cette dernière fonctionne très bien dans les faits. Preuve en est, la participation des salariés aux élections est de 80 % dans le secteur public.

Le chemin des réformes s'est interrompu à la fin des années 1990, du fait de l'incapacité du gouvernement de centre gauche à établir une loi générale dans cette matière, qui soit acceptée par tous les acteurs impliqués. Nombreux sont les analystes qui pensent qu'une intervention législative n'est pas de mise. Pour ma part, j'estime que des règles sont nécessaires si l'on veut éviter les problématiques de représentativité, et si l'on souhaite garantir une validité générale des accords collectifs.

2. Les différences entre secteur public et secteur privé

Alors que le secteur privé fonctionne sur le fondement de conventions collectives interprofessionnelles (signées par les partenaires sociaux, les confédérations syndicales et l'organisme patronal), le secteur public est régi par la loi. Cette différence n'est pas jugée positive en Italie, parce que la vérification et la mesure de la représentativité des organisations syndicales n'existe que dans le secteur public. Et dans le secteur privé, les structures de représentation de base touchent de moins en moins de travailleurs. Enfin, il n'y a pas de règle quant à la signature des conventions collectives nationales d'entreprises.

Ce système dual ne fonctionne bien que lorsque les syndicats sont unis, mais pose problème lorsqu'il existe des facteurs de division. Ainsi en 2002, le Pacte pour l'Italie, accord de concertation centrale, n'a été signé que par la CISL et la UIL, et non pas par l'organisation qui compte le plus d'adhérents (la CGIL). Une configuration similaire a été observée pour la convention de la métallurgie.

3. Les problématiques de la représentativité

Dans cette situation il existe une forte incertitude sur les organisations syndicales qui sont effectivement représentatives. En effet nous ne disposons pas de critères objectifs pour le mesurer. La meilleure solution, je le pense, serait de réguler avec une même loi l'ensemble des secteurs économiques : on pourrait ainsi adopter le modèle expérimenté dans la fonction publique. Rappelons que dans ce secteur, l'intervention du législateur a nécessité l'impulsion du gouvernement, avec l'accord des acteurs sociaux. Ce modèle repose sur trois fondements principaux :

- la mesure de représentativité des organisations syndicales au niveau des branches résulte d'un calcul basé sur la moyenne pondérée du pourcentage des adhérents et du pourcentage des votes lors des élections ;
- la loi fixe un seuil minimal de 5 % (moyenne pondérée) pour la participation à la négociation collective ;
- enfin la loi fixe un seuil pour la validité des conventions collectives nationales (51 % d'une moyenne des votes et des inscrits, ou 60 % des votes seuls) .

Les résultats produits par ce système sont généralement jugés satisfaisants et significatifs. L'objectif de vérifier la représentativité des organisations syndicales est ainsi atteint, et le cours de la négociation devient plus transparent. En outre, l'instauration de différents seuils permet de sélectionner les acteurs qui participeront à la négociation, tout en permettant aux contrats collectifs nationaux d'être conclus sans contestation ni désaccord entre les syndicats confédéraux. Le seuil quantitatif renforce l'unité entre les grandes organisations.

4. Les perspectives

Les bons résultats de ce modèle de représentation conduisent à s'interroger sur son extension et son adaptation aux autres secteurs de l'économie.

L'actuel gouvernement de droite a déclaré son hostilité à légiférer sur cette matière, alors que l'ancien gouvernement de gauche n'avait pas réussi à régler la question. Soulignons à ce stade l'hostilité du patronat, qui craint que la parution d'une loi élargisse la présence syndicale dans les petites entreprises notamment. La CISL quant à elle, compte tenu de sa traditionnelle conception de non-intervention de l'Etat dans les relations professionnelles, est également en prise au doute.

La certitude de la représentation est, je le pense, de l'intérêt commun des acteurs sociaux. Pour offrir des solutions stables, on pourrait envisager que des accords soient conclus entre les seuls syndicats, ou mieux encore des conventions entre les confédérations des travailleurs et celles des employés. Cela serait une opportunité, alors que la confédération patronale vient de modifier sa stratégie. Il s'agit là tout à la fois d'un défi, et d'un espoir que je porte.

IV. Questions de la salle

Udo REHFELDT

Soulignons qu'au-delà des réticences patronales, il apparaît que les syndicats aussi ont quelque responsabilité dans cette lenteur du changement.

Catherine VINCENT, IRES

Dans les entreprises espagnoles, les acteurs de la négociation peuvent être soit une représentation unitaire, soit une commission composée d'une représentation syndicale. Quelle est la règle de détermination de l'une ou l'autre à participer à la négociation ? En outre, il peut y avoir beaucoup d'organisations représentatives dans une même entreprise : la composition des délégations génère-t-elle des conflits ?

Bernard MOURGUES, AFERP

Dans une période passée en Italie, il existait une forte pratique – notamment incitée par la CGIL – à soumettre les conditions de solution de négociation aux « comités de base » dans les entreprises. Qu'en est-il aujourd'hui de cette situation ? L'aboutissement des négociations peut-il encore être remis en question par de telles pratiques ?

Fernando VALDES DAL RÉ

Précisons, en réponse à la première question, qu'il n'y a pas de règle pour déterminer qui – du comité d'entreprise ou de la représentation syndicale – participe à la négociation. Dans les faits, ce sont le plus souvent les sections syndicales qui négocient dans les grandes entreprises, et plutôt les comités d'entreprises dans les petites et moyennes entreprises. Nous observons, en outre, une très forte syndicalisation des comités d'entreprises.

Par ailleurs, s'il est vrai que le pluralisme s'accroît à mesure que l'on descend dans l'échelle de taille des organisations, cela reste limité. Dans les grandes entreprises, sauf exception, il existe souvent deux confédérations minoritaires seulement à côté des grandes. Et dans ce cas, il y aura

toujours possibilité de négocier une convention collective si les organisations majoritaires s'entendent au niveau national.

Mimmo CARRIERI

Pour répondre à la question posée sur l'Italie, précisons que les comités de base n'ont pas eu, en général, de rôle très important. Après l'accord national de la CGIL, des tentatives ont été faites d'élaborer des accords locaux d'entreprises au-delà de la négociation nationale : cela n'a été possible que dans quelques entreprises en particulier, où la FIOM-CGIL jouissait d'un pouvoir de négociation très fort. Pour autant j'estime que cette tentative a été relativement peu intéressante. En revanche, il se produit aujourd'hui un vrai changement : les trois organisations syndicales, avec le nouveau contrat collectif, ont décidé de règles communes. C'est la vraie nouveauté de cette phase, qui anticipe une réglementation plus générale sur cette matière.

Le débat français

La séance a été animée par Jean-François AMADIEU, Université Paris I.

Ont participé :

*Roland METZ, Conseiller confédéral, CGT ;
Rémy JOUAN, Secrétaire national, CFDT ;
Michèle BIAGGI, Secrétaire confédérale, CGT-FO ;
Emeric DUROY, Représentant du MEDEF ;
Pierre BURBAN, Secrétaire général, UPA.*

Jean-François AMADIEU

Nous souhaiterions avoir le sentiment de nos intervenants non seulement sur leur pratique de la loi Fillon depuis qu'elle a été mise en œuvre, mais aussi sur les expériences étrangères, notamment sur les règles de majorité.

Michèle BIAGGI

Concernant l'expérience des pays voisins d'abord, il faudrait comparer ce qui est comparable : la représentation syndicale est structurée différemment et le fait syndical est moins bien reconnu en France qu'en Espagne ou en Italie.

Quant aux effets de la loi du 4 mai 2004, il est tôt pour en juger. Néanmoins, Force Ouvrière a déjà affirmé que la dérogation était un principe inacceptable. Déroger, en effet, revêt une connotation négative et ne signifie pas seulement « faire différemment ». En outre, si l'on avait souhaité préserver le principe de faveur, alors on aurait conservé la logique de la loi du 11 février 1950. Nous avons d'ailleurs donné consigne à nos fédérations de ne pas signer d'accord qui ne comporterait pas de normes clairement définies.

Pour négocier, encore faut-il être deux. Et s'il y a une panne du dialogue social en France, il faudrait s'interroger sur la légitimité des organisations patronales à négocier des accords, alors que cette représentativité n'est jamais mise en question.

Lorsque le fait syndical sera reconnu en France, que l'on pourra désigner des délégués syndicaux là où il le faut, alors seulement nous pourrions discuter de ces accords dits « majoritaires ». Pour l'heure, il me semble présomptueux de prétendre faire un point sur la représentativité globale des organisations syndicales : si l'on veut faire progresser le dialogue social, commençons par appliquer le droit syndical. Et pour cela, il faut cesser de regarder les organisations syndicales comme si elles avaient en permanence un « couteau entre les dents ». Le dialogue social doit permettre aussi de préserver et de faire progresser les garanties collectives qui protègent les salariés. Dans les conditions actuelles, nous continuerons à expliquer dans nos fédérations et nos syndicats que la dérogation ne peut être que défavorable aux salariés.

Enfin l'organisation syndicale que je représente s'inquiète de l'attitude du Gouvernement, qui de plus en plus procède à des dérogations par voie législative. Ainsi le patronat, sans négocier, obtient

ce qu'il souhaite. D'un autre côté, les organisations syndicales, pour l'heure, sont contraintes de se raccrocher comme si le « navire était en perdition », ce qui selon moi n'a pas lieu d'être. Il faut cesser de déstructurer ainsi la négociation collective. Les organisations syndicales de ce pays sont responsables et savent où elles vont. Lorsqu'elles négocient, qu'elles signent des accords, leur jugement est pondéré y compris par rapport à la situation économique de la branche ou de l'entreprise.

Pierre BURBAN

Alors qu'une très grande majorité des salariés travaillent dans de petites entreprises, nous avons la chance, en France, de connaître une situation de pluralisme des organisations représentatives des employeurs, entre le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Récemment, le Conseil d'Etat a pris plusieurs arrêts concernant la représentativité, et a éclairci la situation. Pour autant, toutes les conséquences de ces décisions n'en ont pas été nécessairement tirées au niveau de l'Union Européenne, où la représentativité de l'UAPME n'est pas totalement acquise.

La légitimité des acteurs est essentielle pour assurer la crédibilité de la négociation. Néanmoins, il faut aussi que les organisations syndicales des salariés s'impliquent un peu plus dans le secteur des petites entreprises. Rappelons que dans les années 1950-1960, de nombreux salariés de l'artisanat étaient adhérents des organisations syndicales.

Par ailleurs, il est caricatural de dire que les organisations patronales voient les organisations syndicales « le couteau entre les dents ». L'UPA a toujours considéré que le dialogue social était une bonne chose, et qu'il fallait le développer y compris dans les petites entreprises, avec des dispositifs adaptés, différents de ceux qui caractérisent les grandes.

L'accord du 12 décembre 2001 a montré la volonté d'innovation des partenaires sociaux, ici dans le champ de l'artisanat. Et dans la position commune de juillet 2001, il était écrit qu'il fallait chercher à lever les obstacles et à renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel en particulier dans les PME, TPE, entreprises artisanales. Or si les gouvernements successifs sont de prime abord très favorables au développement du dialogue social, ils ne tiennent pas leurs promesses à cet égard.

L'accord du 12 décembre 2001 avait donc pour objet de développer le dialogue social, mais pas nécessairement par le biais négociation collective pour ce qui concerne les TPE. Pour ce secteur en effet, il faut se donner les moyens de développer la négociation de branche. Mais alors même que les accords de déclinaison de cet accord du 12 décembre 2001 ont été négociés, il subsiste des blocages au niveau des procédures d'extensions, blocages qui sont extrêmement curieux dans un état de droit. D'autant que le Conseil d'Etat et le tribunal de grande instance sont intervenus pour confirmer la validité de ces dispositions. Il est donc très difficile de faire évoluer la situation en France, et cela ne semble nullement sain.

Quant à la question européenne, soulignons que l'UNICE représente essentiellement des entreprises de taille moyenne à grande. Le problème tient au fait que le système européen vit toujours sur le principe de la reconnaissance mutuelle des partenaires sociaux : il faudrait donc que l'UNICE et la CES reconnaissent l'UAPME, ce qu'elles n'ont aucun intérêt à faire. Cela ne me semble pas sérieux.

Enfin, concernant les expériences de négociation paritaire dans les différents états membres, la situation italienne en particulier nous paraît intéressante : il existe des organisations patronales

différentes en fonction de la taille et de la catégorie des différentes entreprises, et une culture de négociation paritaire au sein des champs de l'artisanat, avec des organisations représentatives de ces secteurs.

Emeric DUROY

Le débat français porte surtout sur le rôle de la convention collective par rapport à la loi dans la relation de travail. Personne ne discute plus, aujourd'hui, la nécessité d'une intervention autoritaire de l'employeur dans la relation individuelle de travail. Il a néanmoins fallu une centaine d'année pour trouver le moyen de le faire et, pendant cette période, il y a toujours eu un débat entre une philosophie « étatiste », qui appelait à une intervention du tout législatif, et une philosophie « libérale », qui entend qu'à partir du moment où la convention collective a été inventée pour rétablir l'égalité entre partenaires, on retourne le plus possible vers le contractuel.

Ce débat a prévalu pendant toute la genèse de la loi de 1950. Ce texte s'est construit après plusieurs essais ratés, en particulier la loi du 23 décembre 1946. Soulignons que cette dernière a connu un échec retentissant pour deux raisons. D'une part elle participait d'une méfiance totale de l'Etat vis-à-vis de ses partenaires sociaux : la philosophie était celle du tout législatif, et les conventions collectives elles-mêmes ne pouvaient entrer en vigueur que si elles étaient agréées par l'Etat. D'autre part la hiérarchie des normes était fort contraignante.

La loi de 1950 a tenté d'améliorer la situation : création du monopole syndical pour signer les conventions collectives, plénitude donnée à chaque organisation syndicale pour signer les conventions collectives, rattachement des salariés à la convention collective par l'employeur... Soulignons que l'agrément a été supprimé (sauf pour l'assurance chômage) et que l'on a créé alors l'extension : c'était un correctif indispensable pour rendre la convention collective applicable à l'employeur non-adhérent à une organisation patronale signataire.

Or l'extension, depuis 1982, a été dévoyée : en créant des accords dérogatoires, on a voulu réintroduire l'agrément. Plutôt que de procéder ainsi, il me semblerait cohérent d'élaborer des lois qui soient limitées à ce qu'elles doivent être, et de permettre aux partenaires sociaux de négocier librement ce qu'ils souhaitent. A titre personnel, je pense que le principe des accords dérogatoires est choquant. Plus choquant encore est le fait d'avoir utilisé la procédure administrative de l'extension pour permettre à l'Etat d'exercer un contrôle sur le contenu d'accords collectifs.

Quant au principe de faveur, la loi de 2004 – si elle a remis en cause la hiérarchie des normes – ne l'a pas supprimé. Ce principe apparaît, ne serait-ce qu'à l'article 135-2 qui précise que « les conventions collectives s'appliquent, sauf dispositions plus favorables. » Cette règle n'existe d'ailleurs qu'en droit du travail. Le principe de faveur est le droit reconnu par la loi de violer un accord pourvu que cela soit en faveur du salarié, partie faible du contrat de travail.

Il y existe, au-delà, plusieurs éléments de débat à mon sens :

- **le monopole syndical**

Ce monopole a été remis en cause par la loi de 2004, de manière très partielle seulement. La validation des « accords » qui peuvent être conclus avec les élus du personnel ou les salariés mandatés reste entièrement le fait des organisations syndicales.

- **la plénitude de la représentation**

Cette plénitude a été largement mise en cause par les accords majoritaires. Cette question a fait l'objet de débats constants. On ne peut formuler de jugement de valeur avant d'avoir vu fonctionner le système des accords majoritaires.

- **la méfiance de l'Etat vis-à-vis des partenaires sociaux**

Rappelons que les accords dérogatoires, et les accords majoritaires, sont apparus en 1982 et en 1992 au travers de la législation.

- **la difficulté d'appréciation du caractère plus favorable**

Dans le quotidien, une question apparaît fort délicate : lorsque l'on signe un accord d'entreprise, déroge-t-il ou non à une norme qui lui est supérieure ? « Déroger » signifie déroger en défaveur du salarié, sans quoi on s'inscrit dans la logique du principe de faveur. Reste à savoir ce qui est « en défaveur du salarié » : c'est là tout le problème, d'autant qu'aujourd'hui, les avantages consentis sont plutôt qualitatifs que quantitatifs. Par exemple, lorsqu'une entreprise ne peut traiter une commande importante parce qu'elle ne trouve pas de personnel suffisamment qualifié, est-ce plus favorable pour les salariés que de voir remonter le temps de travail à 39 heures – quitte à être payés 4 heures de plus – ou de rester à 35 heures ?

Rémy JOUAN

Alors que l'accord auquel à fait référence Monsieur Burban a fait l'unanimité des organisations de salariés, il se heurte à l'opposition des organisations patronales. Rappelons d'ailleurs que le patronat n'est pas représenté par trois confédérations seulement, et qu'il existe aussi une diversité dans ce domaine : citons la FNSEA et l'UNAPL. De même, au niveau sectoriel, il y a quelques années, négocier dans la branche hôtellerie, c'était se trouver face à 12 Chambres patronales.

Nous ne parvenons pas aujourd'hui à nous sortir du « milieu du gué », alors qu'il y a urgence, parce que le syndicalisme – patronal comme syndical – peine à trouver sa légitimité. Tant que nous n'aurons pas résolu cette problématique, on ne pourra pas vraiment parler d'accord majoritaire.

Cette légitimité viendra, nous le pensons, de la « pesée » la représentativité. La CFDT propose, pour cela, de faire en sorte qu'il existe des élections de branche très rapprochées dans le temps (la même semaine), pour toutes les entreprises d'un même secteur professionnel. Cela permettrait de réaliser à la fois la pesée de l'organisation syndicale dans l'entreprise, mais aussi la pesée de chaque organisation syndicale à des niveaux plus larges, jusqu'à niveau national. Ainsi lorsqu'une organisation signera un accord, la signature pèsera le poids qu'elle représente. Et il en sera de même dans l'entreprise pour le délégué syndical, qui aura ainsi plus ou moins de légitimité.

Cela me semble essentiel, en particulier à l'heure où le Premier Ministre propose un nouveau contrat d'embauche dont aucune organisation syndicale ne peut accepter les termes, d'autant qu'il est prévu que le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans ne comptera pas dans le seuil de déclenchement de la représentativité dans une entreprise (naissance d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel). Si nous sommes évidemment d'accord sur la nécessité de réduire le chômage, ce n'est pas en « tordant le cou » à la réalité – notamment concernant la représentativité – que l'on y parviendra. C'est une forme de remise en cause de la position commune qui a prévalu dans la loi Fillon, qui elle-même est restée au milieu du gué : il n'y est pas question d'accord majoritaire en effet, mais de droit d'opposition, ce qui est extrêmement différent.

Ainsi, il faut réellement réfléchir aux moyens, pour les organisations syndicales et patronales, de prendre leur place. Aujourd'hui nous ne faisons que « courir » après la loi : nous négocions, par exemple, sur l'emploi des seniors ou la pénibilité. Et sur ces sujets les partenaires sociaux sont « attendus au tournant » : les Français pensent en effet qu'il est question de négocier un départ anticipé en retraite, alors que la négociation devrait viser, avant tout, à réduire la pénibilité et à faire en sorte que les salariés soient bien dans leur emploi. Pourtant, le passé révèle des exemples intéressants : l'accord sur la précarité de 1990 ou celui sur la Formation professionnelle ont préexisté à la loi.

Aujourd'hui l'acteur syndical est très peu reconnu. Pour lui redonner de la légitimité, il faudrait organiser des élections de branche. Cela supposerait aussi qu'il n'y ait plus de candidat « sans étiquette ». Quant au mandatement, nous avons fait face à une très forte opposition du patronat et nous avons eu toutes les peines du monde à l'obtenir. La démarche demeure très complexe pour le salarié. Il faut que nous nous expliquions si nous voulons, demain, sortir du gué et conclure des accords majoritaires. Ainsi les partenaires sociaux prendront leur place, qui est en amont de celle du législateur.

Roland METZ

L'article L132-1 définit la négociation collective comme le droit des salariés à la négociation de l'ensemble de leurs conditions de travail et d'emploi, et de leurs garanties sociales. C'est donc bien un droit des salariés, droit qui fait face au pouvoir de décision de l'employeur, pour rétablir un tant soit peu le déséquilibre créé par le lien de subordination des salariés vis-à-vis de ce dernier. Or il semble que la négociation collective soit devenue un moyen pour les employeurs de faire passer certains de leurs objectifs revendicatifs.

Cette notion, selon laquelle les salariés participent à la définition de leurs conditions d'emploi par l'intermédiaire leurs représentants, renvoie au préambule de la Constitution. Ce cadre existant emporte des conséquences, en premier lieu en termes de démocratie.

Les exigences de démocratie

La CGT a, de tout temps, été favorable à l'accord majoritaire. Jusqu'à 1982, il s'est produit une forme de partage des rôles entre signataires et non-signataires. C'est après cette date qu'il a été possible pour une minorité de conclure un accord dérogatoire moins favorable. La campagne qu'a menée la CGT en faveur des accords majoritaires a cheminé favorablement dans les opinions : il semblait en effet curieux, au plan démocratique, qu'une minorité puisse faire la loi. Pour autant la législation est loin d'avoir produit un dispositif cohérent aujourd'hui.

La position commune et la loi du 4 mai mettent en avant le renforcement du droit d'opposition : pour nous, l'exercice d'un tel droit n'est nullement synonyme d'une logique majoritaire. En revanche nous considérons qu'il faut, pour qu'elles puissent participer à la négociation collective, que les organisations soient représentatives de la majorité des salariés.

En l'on voit bien les limites du droit d'opposition : non seulement il est réservé à la majorité, mais il confine cette dernière à un rôle de destruction. Cela semble fort préjudiciable d'autant que ce droit n'est assorti d'aucune obligation de renégocier. En outre l'exercice du droit d'opposition déresponsabilise tous les acteurs, que ce soient les signataires minoritaires, et d'une certaine manière les organisations majoritaires qui seront réduites à leur rôle « destructeur ». Il déresponsabilise aussi la partie patronale, qui pourra se contenter de la signature d'une seule

organisation, sans rechercher un consensus plus large. Si l'obligation de majorité était introduite dans la loi, alors les termes de la négociation seraient très différents de ce qu'ils sont devenus, par exemple lorsqu'il est proposé « d'échanger » une diminution de salaires contre le fait de prononcer moins de licenciements.

Pour la CGT, il faut donc que les organisations à tous les niveaux soient représentatives de la majorité des salariés. Nos positions sont à cet égard proches de celles de la CFDT. Nous pensons que cela nécessite l'organisation d'élections de représentations dans un délai rapproché au niveau de l'entreprise, de la branche et de l'interprofession (avec un scrutin propre éventuellement).

Une autre de nos exigences liée à la démocratie est la participation. Il faut que l'on puisse s'assurer à tout moment que la négociation est menée conformément à ce que souhaitent les salariés. Personnellement je pense que cette règle de conduite pourrait aussi favoriser le rapprochement des vues revendicatives des différents syndicats.

Enfin, la démocratie implique une exigence de moyens pour la syndicalisation. En premier lieu il faut lever les blocages à la présence syndicale dans les entreprises. Je me félicite d'ailleurs de l'accord conclu avec l'UPA. Il est curieux d'entendre que l'extension de cet accord, apparemment, soit l'affaire du Premier Ministre ! Et au-delà des moyens financiers, il faut conférer aux organisations syndicales des moyens juridiques de développer la syndicalisation (réduction des seuils pour la désignation d'un délégué syndical par exemple). Enfin, pour remédier à la profonde carence de la syndicalisation en France, il faudrait s'attacher à la lutte contre la répression : l'Inspection du Travail autorise, chaque année, 12 000 licenciements de représentants et de délégués syndicaux environ.

Les exigences de contenu

Comment donner du sens à la négociation si elle se limite à aménager des reculs sociaux ? Par exemple, lorsqu'il est question de supprimer un jour férié, la négociation ne porte que sur le jour à supprimer : cela semble caricatural !

Le renversement de la dérogation est également problématique : le silence fait désormais loi. C'est une modification fondamentale. Depuis le mois de mai 2004, 10 conventions collectives ont été négociées : 7 n'ont pas prévu de clause d'impérativité, et ouvrent donc le champ à la dérogation. Dans ces conditions, quel sens auront ces conventions collectives ? Le système dérogatoire est un mécanisme redoutable de « détricotage » de toutes les conventions collectives, et c'est pourquoi la CGT s'y oppose fortement. Cela risque également d'augmenter de manière spectaculaire les inégalités qui existent aujourd'hui entre les salariés. On peut même se demander si certaines entreprises toléreront ces conventions collectives, qu'elles accuseront de fausser la concurrence.

Quant aux aspects européens de ce débat, s'il existe d'importantes différences entre pays, les problématiques sont identiques : elles portent sur le dumping social, la légitimité des acteurs... Nul n'échappera à la question de la démocratie et de la participation des salariés au processus de négociation. Je suis optimiste quant à la possibilité d'une opposition unie, au plan européen, contre le risque de dumping social. La CGT propose, en ce sens, de mettre en place un nouveau statut du travail salarié qui confère à l'ensemble des salariés une base commune de garanties.

Intervention de Jean-Denis Combrexelle

Directeur des relations du travail (DRT)

Les réunions telles que celle qui se déroule aujourd'hui, hors du cadre institutionnel, me semblent importantes. Nombre de lois qui paraissent renvoient à la négociation collective, que cela soit la loi récente sur les licenciements économiques, les lois sur l'aménagement du temps de travail etc. Par ailleurs, la loi du 4 mai 2004 a modifié les règles de cette négociation.

En outre, il paraît important de traiter ce sujet parce que s'il a souvent été abordé sous l'angle du rapport entre loi et négociation collective, une autre problématique se pose aujourd'hui, qui renvoie au plan communautaire notamment : les rapports qui prennent place à l'intérieur même de la négociation collective, entre l'accord collectif et le contrat de travail notamment. De ce point de vue, la France présente une posture cohérente au plan interne et au plan communautaire : elle considère que la garantie doit se faire dans le cadre de l'accord collectif. Néanmoins dans la discussion qui a lieu au niveau communautaire, la France est minoritaire, face à l'Angleterre et à l'Allemagne notamment qui soutiennent que la régulation peut se faire par voie du contrat de travail individuel.

L'Etat quant à lui est porteur de plusieurs interrogations. En premier lieu, il s'agit pour lui de savoir comment s'applique, concrètement, la loi du 4 mai 2004. A notre niveau, il semble en effet trop tôt pour établir un bilan de cette loi complexe, notamment sur deux points importants : les rapports entre les accords de branche et les accords d'entreprise, et le principe dit « majoritaire ».

S'il est trop tôt pour faire une évaluation, il est néanmoins important que les partenaires sociaux négocient en toute connaissance de cause : il existe effectivement une problématique de moyens, de connaissance, d'appropriation de cette loi par les partenaires sociaux au niveau des entreprises elles-mêmes.

Une autre question, pour l'Etat, porte sur l'hypothèse où la loi renvoie à la négociation et que rien ne se produit. Actuellement, dans un certain nombre d'hypothèses, les lois comportent des dispositions supplétives : elles opèrent un renvoi à la négociation collective et, à défaut, prévoient la règle qui s'appliquera (loi sur la Journée Nationale de Solidarité par exemple) Une autre hypothèse – c'est ce qui se produit aujourd'hui en matière de négociation des salaires – consiste à instituer des commissions mixtes paritaires. Pour autant les pouvoirs de l'Etat sont limités.

Le suivi de la négociation constitue pour l'Etat un troisième point d'interrogation. Les lois récentes, en particulier, impliquent un suivi important et délicat : identifier les accords d'entreprise qui sont dérogatoires aux accords de branche n'est aisé ni pour les partenaires sociaux, ni pour les administrations chargées de ce suivi.

Enfin, notre principale interrogation est de savoir si la loi du 4 mai 2004 constitue un aboutissement, ou bien l'amorce d'une réflexion plus profonde en matière de négociation collective. Au moment de la présentation du texte au Parlement, François Fillon avait indiqué que ce n'était qu'une étape vers de futures évolutions en matière de représentativité et d'application du principe majoritaire notamment. La réponse à cette question n'appartient pas seulement à l'Etat, elle n'est pas seulement politique : elle dépend aussi en partie des partenaires sociaux. Il faudra en effet voir comment ce texte du 4 mai 2004 est appliqué dans les faits, s'il est plutôt un facteur

d'évolution des relations du travail. Et à cet égard il semblait aussi important, dans ce type de réunion, d'examiner ce qui se déroule dans les autres pays.

Nouveaux thèmes de négociation

La séance a été animée par Guy GROUX, CNRS-Cevipof.

Ont participé :

Jean-Claude BERNATCHEZ, Université Trois-Rivières, Québec ;

Maurice ROJER, Ministère des affaires sociales néerlandais, Service des conventions collectives et de la concertation.

Discutants : Serge DUFOUR, CGT, Jacques PICHOT, secrétaire général d' Air France

I. Introduction de la table ronde

Guy GROUX

Cette table ronde pourra apporter quelques réponses au débat conduit ce matin, pendant lequel deux points ont été soulevés en particulier : l'efficacité contractuelle et la légitimité des différents niveaux de négociation selon qu'ils soient centralisés ou décentralisés d'une part, le rapport de la négociation au référentiel de la loi et du droit d'autre part.

Les conférences que nous entendrons nous montreront que ce que nous considérons encore comme des instances très duales en France – selon que l'on parle de négociation centralisée ou décentralisée – le semble bien moins dans d'autres pays, les Pays-Bas par exemple. En outre, il semble évident que dans d'autres pays que la France, alors que le droit et la loi peuvent constituer de référentiels important, un autre type de référentiel prend de plus en plus d'importance : la gestion. J'entends par là la manière dont la négociation collective – même quand elle prend la forme de revendication syndicale – se situe par rapport aux préoccupations gestionnaires de l'entreprise.

De ce point de vue, la communication de Monsieur Bernatchez montre que plus la négociation est décentralisée, plus elle peut constituer une forme de réponse face non seulement aux contraintes économiques qui pèsent sur l'entreprise, mais aussi à diverses innovations contractuelles. On aurait tendance à opposer à cette perspective celle d'un système plus centralisé : or Monsieur Rojer nous montrera qu'aux Pays-Bas par exemple, une négociation centralisée n'empêche nullement les formes d'accord dérogatoires etc. compatibles avec des impératifs liés à l'individualisation etc. Ainsi la notion même de centralisation est dépassée au profit du rapport de la négociation avec les injonctions gestionnaires de l'entreprise.

Ces deux communications soulèvent une série de questions. En premier lieu, nous sommes sortis du système fordien, et d'un certain type de fonctionnement de la négociation contractuelle, qui jusqu'alors demeurait souvent autonome par rapport aux impératifs gestionnaires de l'entreprise : le droit, la loi, pouvaient alors jouer un rôle essentiel de référentiel. Dans les systèmes post-fordiens, la gestion ré-interpelle non seulement la négociation collective, mais aussi la place du droit.

En second lieu, la question posée est celle de la place du partenaire syndical dans ce système de négociation. Si dans les études des années 1950 – 1960 le partenaire syndical était fortement intégré à la logique contractuelle qui marque les entreprises, il était généralement considéré comme un système d'action relativement autonome et porteur d'intérêts qui, assez fondamentalement, se

distinguaient de ceux de l'entreprise. On peut aujourd'hui se poser la question de l'autonomie de l'acteur syndical par rapport aux préoccupations de l'entreprise. Je citerai pour conclure Monsieur Metz qui, ce matin, posait la question suivante : la négociation collective aujourd'hui n'est-elle pas devenue un moyen aujourd'hui pour les entreprises de faire valoir leurs propres revendications face aux syndicats ?

II. La négociation collective en Amérique du Nord : portée et limites de l'accord d'entreprise

Jean-Claude BERNATCHEZ

Le Canada, après avoir occupé le premier rang mondial en matière d'indice de développement humain, se situe aujourd'hui en quatrième place, sur 198 pays. Les Etats-Unis sont en septième position, et la France arrive au quinzième rang environ. Ce sont des pays prospères.

1. Des systèmes décentralisés

Accords d'entreprises et conventions collectives, dans le contexte américain, sont porteurs des mêmes effets. Tout se fait au niveau de l'entreprise. Le système canadien s'inspire largement du modèle américain. Aux Etats-Unis, la loi Wagner en 1935, puis d'autres lois en 1947 et 1959 ont établi les principes de base de la négociation, en particulier :

- le principe de monopole de représentation syndicale ;
- le principe de convergence d'intérêts socioprofessionnels.

Ce dernier principe signifie que dans une usine, par exemple, il y aura plusieurs syndicats représentatifs chacun d'un métier (opérateurs, bureau etc.) : chacun négociera sa convention collective. Ajoutons que chaque convention collective doit être déposée au Ministère du Travail.

Au Canada il y a 30 % de syndicalisation et 25 000 conventions collectives, contre 15 % aux Etats-Unis et 150 000 conventions collectives.

Les politiques du travail en Amérique sont largement décentralisées, c'est-à-dire menées par les Etats américains et les provinces canadiennes. 95 % des travailleurs canadiens sont régis par des codes provinciaux du travail. Les travailleurs des Etats-Unis sont régis par une politique américaine du travail, mais cette politique est gérée par les Etats eux-mêmes : ces derniers jouent donc un rôle central dans la détermination des politiques du travail. Ainsi les salaires minimaux varient selon les Etats et les provinces. Les Gouvernements centraux quant à eux ont leurs propres politiques du travail pour leurs propres employés, c'est-à-dire les fonctionnaires qui en relèvent.

Autant ces systèmes produisent de nombreuses innovations sur les sites même de travail, autant il n'est pas possible d'obtenir des conditions de travail nationales. Les logiques sont donc très verticales, à la différence de ce qui se passe dans la plupart des pays d'Europe.

Lorsqu'ils ne sont pas syndiqués, dans les petites entreprises du Canada et des Etats-Unis, les salariés doivent négocier leurs conditions de travail au niveau de leurs contrats individuels. Le régime des vacances par exemple, est généralement de 3 semaines de congés après 4 ans de services dans une entreprise au Canada. Le volume des congés n'évolue généralement pas avec

l'ancienneté dans les entreprises qui n'ont pas de syndicats. En revanche, si un syndicat négocie pour le salarié, ce dernier peut espérer avoir 4 semaines de vacances après 10 ans de service et 5 semaines après 20 ans. Quant à la retraite, l'Etat n'accorde qu'une allocation d'assistance à 65 ans. Pour autant, même s'il y a moins d'avantages sociaux qu'en France par exemple, les salaires sont généralement plus élevés.

2. Les évolutions récentes

Depuis cinq ans les priorités des Etats américains se sont portées, en matière de politiques publiques, sur la protection de la vie privée, la réduction de la violence au travail, la réduction du travail des enfants, la lutte contre la discrimination raciale et le harcèlement sexuel etc.

Dans les conventions collectives, une série de négociations ont porté par exemple sur la confiance entre patronat et syndicats (management participatif) : dans les entreprises innovatrices, a été créé ainsi un comité stratégique de concertation patronat/syndicat (*steering committee*), qui permet d'identifier les meilleures façons d'assurer la qualité du milieu de travail – étant entendu que le site de travail reste prioritaire.

De nombreuses innovations ont eu lieu concernant la flexibilité des opérations et la production. Ainsi la flexibilité numérique a permis le redéploiement des effectifs en fonction des départs, et une tendance s'est développée vers les métiers multiples (postes composés).

Une série d'ententes ont été passées concernant la réorganisation du travail. En particulier, les clauses conventionnelles de réinvestissement technologique (l'employeur s'engage à réinvestir une partie des profits dans la technologie) sont assez novatrices. D'autres clauses des conventions sont relatives aux cheminements des salariés dans l'entreprise (programmes de perfectionnement etc.)

En ce qui concerne le niveau individuel, le Québec a bien progressé en matière de harcèlement moral, au travers d'une loi. Les Etats-Unis se préoccupent surtout de harcèlement sexuel et de discrimination raciale. Il est aussi fréquent, dans les conventions collectives, de constater l'introduction de parts variables au-delà de la rémunération : les employeurs en sont demandeurs et les syndicats acceptent de plus en plus cette idée. Dans le Sud des Etats-Unis en particulier, s'est développée une préoccupation relative au travail des enfants (proximité du Mexique).

Ainsi, ces régimes sont largement flexibles. Lorsque les entreprises sont en difficulté du fait des conditions internationales notamment, elles sont en mesure de réajuster rapidement le tir. Soulignons néanmoins que cela s'inscrit dans un contexte où le travail est en « état de choc » dans le monde occidental. Les approches de « négociation concessive » se sont multipliées ces dix dernières années, particulièrement dans le secteur manufacturier exportateur : elles consistent à placer les salariés devant un choix entre l'emploi et les salaires. Mais alors que ces mécanismes constituent des moyens de flexibilité et d'ajustement des coûts de l'entreprise, ils empêchent le développement d'un véritable régime national des conditions de travail, à l'instar de ce que l'on peut observer dans bon nombre de pays européens.

III. Flexibilité des accords collectifs, individualisation, innovation aux Pays-Bas

Maurice ROJER, Ministère des affaires sociales néerlandais, Service des conventions collectives et de la concertation

Dutch System of Collective Agreements

Features of Dutch System:

The Dutch system of collective bargaining needs to be updated; the Liberals would like to see more competition introduced. There are many similarities between the Dutch system of collective agreements and that of Germany. There are also many similarities between our system and that of France. Like France we have a strong trade union movement and all the problems that go with that. There are also many differences.

The Netherlands has about 1,000 collective agreements, which is a large number for such a small country. 200 of these are at industry or branch level and 800 are company-level agreements. Approximately 30 to 50 company-level agreements exist next to extended branch-level collective agreements. The rest do not. There is some flexibility for leading role companies to have their own collective agreements.

The 800 company-level agreements account for only 10% of the labour force. The 200 branch-level agreements account for between 75% and 80%. The legal extension by the Minister for Social Affairs adds only about 7% to the former figure. The industry-level agreement is still dominant.

The Netherlands has a system of centrally guided coordination in collective bargaining processes by means of social dialogue at a national, central level. The government has a role to play. This is not mandatory. However, it is important to coordinate all collective agreements.

These agreements take place every year or every two years. Collective agreements cannot last for longer than five years. In practice, most last for between one and a half and two years. Every year or two the agreements need to be renegotiated.

Developments:

Over the past ten years, collective agreements contain more themes than ever before. More elements have been brought into collective bargaining. They are increasingly used as instruments for deviation from law. There is national-level consultation between employers and employees. They bargain with the government over new themes, supporting social and economic policies.

There are new developments in collective bargaining. 64% of collective agreements contain arrangements for childcare, for instance. Almost all collective agreements have provisions on the prevention of sickness or labour dispute and measures to regulate sick leave. At least half of the collective agreements have projects to stimulate the entry of potential employees with a weak position in the labour market.

The system of collective bargaining in the Netherlands is flexible in theory and in practice. Organisations, employers, employees and individuals have opportunities to differentiate from higher-level collective labour agreements and even from national laws. Sufficient room exists for individualisation without losing the benefits of the coordinating features of collective contracts.

Increasing Flexibility:

How can we increase the flexibility of Dutch collective agreements? In the Netherlands, the government keeps its distance from the bargaining parties. This, in itself, is more flexible than the French system.

There are four main ways in which agreements can become more flexible. In the past, collective agreements had a standard format. Now, deviation is possible in almost all agreements. Secondly, exemption clauses or derogations allow further flexibility for both parties. They are not used very often. Thirdly, layered structures allow some parts of the agreement to be bargained at the central or sub-branch level. For example, the printing industry has five or six sub-branches, each of which has its own working conditions in the agreement. Social partners are looking for more tailor-made provisions in their collective agreements. Fourthly, for individual employees there are *à la carte* arrangements. These do not offer individuals collective bargaining power but personal choice about working conditions already in the agreement. For example, money can be exchanged for time. Individuals are, of course, restricted by certain conditions of exchange. This gives control to higher-level parties. A recent study shows that 57% of collective agreements in the Netherlands have these *à la carte* arrangements. It is more common in company-level agreements.

A few remarks have to be made about flexibility at an individual level. Firstly, there is a large level of control in the *à la carte* arrangements. Secondly, only 39% of employees know that *à la carte* arrangements exist. Thirdly, 19% of this 39% uses the possibility. This means only 7% of all employees use the arrangements.

Serge DUFOUR

Ces interventions révèlent le pragmatisme anglo-saxon, et montrent la part qu'occupent le travail et les conditions de travail dans la transaction, notamment internationale. Un domaine en particulier m'est cher, comme à beaucoup de travailleurs : la préservation de la santé sur le lieu de travail. Rappelons que ce domaine ne fait pas partie des exclusions dont il est question en matière de dérogation : cela signifie que le patronat décide de rendre négociable la question des conditions de travail et de la santé au travail. Je rappelle qu'au nom de la liberté du commerce, le Canada a déposé une plainte contre la France parce qu'elle interdisait la commercialisation et l'utilisation d'amiante sur son territoire. C'est dire la place qu'occupe, parmi les enjeux économiques, la question de la santé des salariés !

Je citerai l'exemple d'un accord récent qui a été signé chez Doux (abattoirs), où les salariés travaillent dans des conditions innommables et sont perclus de troubles musculo-squelettiques. On leur propose – pour préserver leur emploi – de supprimer des jours de congés, de travailler 36 heures en étant payés 35 heures etc. C'est le résultat des mécanismes dérogatoires qui permettent de conclure des accords dans les entreprises.

Certaines statistiques, qui ne sont que partielles, recensent 630 décès par accident du travail tous les ans en France, ainsi qu'un total de 35 000 cancers d'origine professionnelle. Et aujourd'hui le patronat se bat pour éviter la mise en place d'une directive réglementant les produits chimiques.

Bon nombre d'entreprises, par le passé, ont proposé par référendum une alternative à leur personnel : soit continuer à utiliser l'amiante, soit fermer l'entreprise. A l'époque, les salariés, leurs instances représentatives et les organisations syndicales ont choisi de préserver l'activité, parce que les signes de la maladie n'étaient pas encore visibles. Soulignons que ce type de situation pouvait ressembler à des formes de négociation telles que nous les connaissons aujourd'hui ! Or nous savons que les maladies liées à amiante, qui se révèlent à présent, font de nombreux morts.

Lorsqu'il a été question de « négociation » aujourd'hui, excepté dans les propos de Roland Metz, il n'a été question que de négocier la partie qui revient au travailleur. Jamais il n'a été dit qu'il fallait ouvrir la négociation sur la partie des richesses créées par le travail qui revient à la rémunération du capital. Si le patronat ne met pas cela en discussion, alors où est la négociation en tant que droit du salarié ?

J'évoquerai deux thèmes émergents en particulier, notamment au travers de l'analyse des conflits qui ont eu lieu ces derniers temps. En premier lieu, le conflit relatif aux conditions de travail revient extrêmement souvent. Le représentant du MEDEF l'a rappelé : il existe un déséquilibre entre la posture dominante de l'employeur et le salarié, l'employeur jouissant à la fois d'un droit disciplinaire et d'un droit d'organisation du travail. Ainsi, alors que les salariés veulent de plus en plus intervenir dans l'organisation de leur travail, ouvrir une telle négociation toucherait aussi au droit absolu de l'employeur. Ces questions me semblent absentes de la discussion, parce qu'il semble exister – en apparence seulement – un consensus sur la nécessité absolue de faire primer les enjeux et intérêts économiques sur toute autre dimension. Finalement, du fait de la prédominance de cet argument, la loi même oblige à un consentement dans l'entreprise, sans ambition de progrès social : on place les salariés dans une situation où ils doivent accepter, quoi qu'il en soit, les obligations que l'employeur fixe.

Un autre élément de négociation me paraît important : ne serait-il pas intéressant dans l'entreprise que les partenaires sociaux puissent négocier le taux de compétitivité, et le taux de rémunération du capital ? Parfois, certaines décisions d'investissement conduisent – parce que la direction veut maintenir un certain taux de rentabilité – à mettre les salariés en danger.

La CGT pense que s'il doit y avoir dérogation, cela doit systématiquement rester dans le cadre dans le cadre de l'intérêt général. Or en la matière, c'est bien l'Etat qui est compétent. Ainsi le Conseil d'Etat, dans un arrêt du mois de mars 2004, reproche à ce dernier de n'avoir pas fait les recherches et de n'avoir pas pris les mesures nécessaires pour protéger la santé des salariés.

Enfin, que devient l'Inspection du travail, alors que son rôle est de faire appliquer la loi, s'il n'existe que des dérogations à la loi dans l'entreprise ? Il est alors à craindre qu'elle n'ait plus sa place dans l'entreprise et que, de fait, la protection des plus faibles disparaisse.

Jacques PICHOT

Le champ de la négociation a toujours été très large chez Air France, notamment avec les personnels navigants : ce sont en effet des métiers extrêmement normés, au plan national et international. Les sujets tels que les temps de repos, les conditions de travail etc. sont ouverts à la négociation depuis longtemps, mais c'est un fait répandu dans les compagnies aériennes.

Plus récemment, depuis 1997, nous avons essayé de mener une négociation plus globale et de lui donner un caractère pluriannuel, pour les navigants et les personnels au sol.

Deux domaines apparaissent quant à eux nouveaux. Le premier est celui du « périmètre de l'emploi » : cela consiste à définir ce qui est l'activité d'Air France, et en particulier les avions que nous opérons. C'est un domaine de contractualisation avec les organisations syndicales. Cette approche du périmètre de l'emploi est née d'abord dans les accords avec les navigants, et se développe aussi avec les autres activités de l'Entreprise. Le second domaine est celui des « clauses de paix sociale » : c'est un engagement entre partenaires signataires à rechercher des solutions permettant de pallier les difficultés qui peuvent se faire jour, sans que le conflit puisse se déclencher.

Lorsque l'on parle de « nouveaux thèmes de négociation », on pourrait utiliser la formule « nouveaux thèmes de contractualisation ». En effet la négociation n'a pas de sens si elle n'a pour objet que de discuter d'un certain nombre de sujets. Nous estimons que le but de la négociation est de trouver des accords contractuels avec des partenaires capables de tenir des engagements, et de les appliquer.

La politique d'Air France a toujours été de rechercher des accords avec des organisations syndicales significativement représentatives : pour autant il n'est pas toujours évident de trouver un accord avec les syndicats qui représentent la majorité aux dernières élections. Jusqu'à présent le système fonctionnait ainsi, mais il est vrai que l'introduction dans la loi d'un droit d'opposition majoritaire pose question sur la bonne santé de la politique contractuelle, à court terme en tout cas. Dans l'immédiat j'ai des craintes sur ce sujet.

Enfin, je soulignerai, en réaction aux interventions de cette table ronde, qu'Air France n'a pas eu beaucoup à se poser la question concernant le partage entre la convention de branche et la convention d'entreprise. Nous étions il y a peu une entreprise publique : par définition nous relevions du statut des personnels, acte unilatéral soumis à l'approbation des pouvoirs publics. Nous sortons aujourd'hui de ce dispositif. Nous nous inscrirons plutôt dans un système de convention de branche, laquelle sera complétée par la convention d'entreprise.

Je crois que tous les sujets méritent d'être ouverts au débat et à la négociation, d'autant que nous sommes dans un monde ouvert. Nous nous devons d'avoir des systèmes plus homogènes, notamment avec les autres pays européens. Le modèle néerlandais, avec la logique de dialogue et de contractualisation qu'il porte, me semble riche d'enseignements pour la France.

IV. Questions de la salle

Marie WIERINK, DARES

N'y a-t-il pas d'émergence de négociations collectives à des échelles territoriales aux Etats-Unis, qui s'appuieraient sur des mouvements sociaux ou sur une réactivation de l'action syndicale dans certains secteurs (par exemple le mouvement Janitors à Las Vegas pour le personnel très peu qualifié des hôtels, cafés, restaurants) ? Ces mouvements ont-ils quelque effet ?

Jean-Claude BERNATCHEZ

L'Etat le plus syndicalisé est le Nevada aux Etats-Unis, avec un taux 30 %. Il s'est produit une forme de regroupement des hôtels, qui étaient possédés par quelques grands propriétaires. Des négociations d'employeurs ont été menées (*patron bargaining*), cette logique consistant à négocier dans un hôtel et à étendre le résultat aux autres hôtels du même employeur. Dans ce domaine

effectivement, le personnel était historiquement sous payé, alors que les employeurs ont accru leurs profits à mesure que le monde hôtelier se redynamisait. Cette situation a permis aux syndicats de demander des améliorations de conditions de travail, parce que la rentabilité et la spécialisation des fonctions le permettaient. Le *patron bargaining* a aussi caractérisé les secteurs du papier ou de l'automobile au Canada.

Norbert HOLCBLAT, DARES

Des succès ont été partiellement remportés aux Etats-Unis en matière de conditions de travail, de maladies professionnelles etc. : il semble que sur ces sujets, une logique horizontale ait été mise en œuvre, l'intervention de l'Etat s'étant conjuguée avec le système de tarification des compagnies d'assurance, et l'action syndicale. Par certains côtés, il semblerait donc que l'interventionnisme de l'Etat, dans le domaine de la santé au travail, soit plus strict qu'en France (corps d'inspection spécialisé etc.)

Jean-Claude BERNATCHEZ

La santé et la sécurité du travail représentent, depuis le début du XX^e siècle, un domaine relevant de la législation. Les conventions collectives se sont inscrites dans la foulée de ces textes, notamment pour développer des approches préventives et la concertation.

Au Canada, le taux de syndicalisation est plus fort qu'aux Etats-Unis du fait du poids du secteur public : et les conventions nationales de ce secteur sont au nombre d'une centaine environ. Soulignons que le Syndicat Canadien de la Fonction Publique représente un poids très important.

Enfin, soulignons aussi qu'il existe une autre dimension horizontale au Québec en particulier : les fonds syndicaux d'investissements, qui représentent 8 milliards de dollars. Ces fonds permettent de racheter des entreprises en difficulté etc. C'est une autre particularité, qui n'est pas sans susciter une certaine polémique.

Jacques MAIRE, UNSA

A entendre les partenaires sociaux reconnus « représentatifs », il me semble que l'on se prépare assez mal à explorer les nouveaux champs de négociation ! Comment faire, avec notre système de dialogue social et de négociation collective, pour réintroduire dans le champ des garanties collectives ceux qui, toujours plus nombreux, en sont exclus ? Comment faire avec le système actuel de négociation et de contractualisation pour traiter de questions qui posent des problématiques de relations entre l'individuel et le collectif ? Par exemple, pour que la formation tout au long de la vie ne reste pas un slogan, il faudra en partie recourir à la concrétisation d'un droit individuel. Cela pose aussi des questions de portabilité de ce droit, mais aussi de garantie des moyens etc. Et l'on constate à travers la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience la très grande réticence d'un certain nombre d'entreprises à former des salariés pour le bénéfice d'autres entreprises. Un autre débat est celui des rapports entre la sécurité du salarié et la mobilité de l'activité professionnelle. Or ces questions peuvent être traitées plutôt par la négociation collective et par le contrat que par un seul système d'ordre public, lequel pose des problèmes de droit et de moyens.

Ces diverses questions soulèvent à la fois des problématiques de contenu, de moyens et de méthode. Par exemple comment peut-on établir un contrat collectif de travail de branche qui soit relativement facile à réviser sans remettre en cause tout l'édifice ? Comment remettre un peu d'ordre dans certains secteurs d'activité où il y a de très nombreuses conventions collectives dont certaines sont obsolètes ? Ces questions sont sur la table. On ne pourra sérieusement les traiter qu'en évitant de rappeler, dans des colloques de ce type, des banalités que nous entendons régulièrement.

Serge DUFOUR

De matière très pratique, nous travaillons par exemple sur la reconnaissance de la pénibilité, dans le cadre d'une négociation interprofessionnelle. La première difficulté est de se mettre d'accord sur les sujets sur lesquels nous pouvons avancer. Autre question qui se pose, cet accord interprofessionnel doit-il être normatif ou non ? L'ensemble des organisations syndicales le souhaite, parce que cet accord porterait sur la réparation : cela inciterait les entreprises à la prévention. Néanmoins, pour pouvoir négocier, encore faudrait-il être deux ! Or le patronat considère que la pénibilité est d'ordre subjectif, et que par définition on ne peut négocier. Le patronat estime aussi qu'il n'est pas question de discuter de retraite, mais seulement des compensations visant à ce que les salariés puissent supporter la pénibilité. Ainsi, le patronat souhaite que l'accord en question ne soit pas normatif : selon lui, les branches seraient plus proches des réalités. Or les « réalités » en question sont, nous le savons, celles de la concurrence.

La question qui se pose est bien celle de la pertinence de la branche. Il y a plus de 3 millions de chômeurs en France, chômeurs à qui l'on proposera des contrats de travail précaires de ci de là, avec quelques mois sur tel ou tel poste etc. Pour ceux-là, la branche n'a nulle signification. Et c'est essentiellement eux qui ont besoin de garanties collectives. Il faut donc éviter ce « piège » et instaurer une normativité sur la totalité des champs. Penser que la proximité du terrain rend les situations plus visibles est une erreur : pour augmenter la visibilité que l'on a, il faut prendre de la hauteur !

Jacques PICHOT

Le système français est extrêmement, et de plus en plus complexe. Par exemple, on peut avoir un bon accord avec des organisations syndicales représentatives, mais ne pas pouvoir l'appliquer parce que cela nécessiterait le changement de tous les contrats de travail. Devant ces difficultés, l'employeur peut avoir quelque hésitation. Par ailleurs la jurisprudence, parfois la loi, reconnaissent moins qu'auparavant aux organisations syndicales le rôle de premiers interlocuteurs de la négociation : les instances représentatives interviennent de plus en plus dans ce champ. Le premier service que pourrait rendre l'Etat à la négociation collective serait de simplifier le cadre dans lequel elle s'inscrit.

Antoine BEVORT, CNAM, Sociologie du travail

Aux Pays-Bas, comment s'articule le salaire minimum légal et les minimas conventionnels ?

Maurice ROJER

For years, minimum wages in the collective agreements were much higher than the statutory minimum wages. Nowadays, this is no longer the case, and the minimum wages in the first qualification levels of the negotiated wages scales are close, or only slightly higher than the level of the statutory minimum wages.

Jean-Claude BERNATCHEZ

Le système de négociation collective aux Pays-Bas est-il impacté par les conditions liées à la mondialisation ? Les problématiques de négociation concessive ou *concessive bargaining* (au sens où les conditions de travail baissent de plus en plus) sont-elles fréquentes ?

Serge DUFOUR

Je m'interroge, depuis ce matin, sur l'obligation de conclure. Est-ce une spécificité française ? Qu'en est-il s'il ne ressort rien des négociations ? Même si le dialogue aboutit à une contractualisation, on ne sait pas « qui risque quoi ». Et lorsqu'un accord est conclu, la partie patronale en particulier recherche souvent à contourner ce qui est signé. Il faudrait, lorsque cela se produit, que les sanctions prévues par la loi soient appliquées, ou que les accords prévoient eux même des sanctions.

Jacques PICHOT

Lorsque l'on conclut un accord, c'est bien que l'on considère que l'autre partie signataire est de bonne foi.

Où va le dialogue social européen ?

La séance a été animée par Janine GOETSCHY, CNRS - IDHE - Université de Nanterre et ULB.

Ont participé :

Daniel VAUGHAN-WHITEHEAD, BIT ;

Philippe POCHE, Directeur de l'Observatoire social européen.

Discutants : Irène PÊTRE, Confédération des syndicats chrétiens, Belgique, Robert VILLENEUVE, Eurexcter-CEEP, Emmanuel JULIEN, MEDEF.

I. Introduction de la table ronde

Janine GOETSCHY

Si l'on situe le dialogue social européen par rapport aux réalités nationales, plusieurs difficultés se présentent. En premier lieu ce dialogue européen doit à la fois enregistrer les évolutions (thématiques, niveaux de négociation...) et se construire lui-même en tant qu'objet. En outre, ses acteurs sont relativement jeunes, car ce dialogue social européen ne s'est développé qu'à partir des années 1990 et du Traité de Maastricht en particulier. Cet accord social, préparé lors du « Moment Delors » entre 1985 et 1992, a donné la possibilité aux acteurs européens de négocier des accords collectifs européens ayant force de loi. Troisième difficulté du dialogue social européen, la nécessité de gérer la diversité des systèmes nationaux très distincts, et des intérêts très différents aux facteurs sociaux dans les Etats membres. Enfin, les acteurs nationaux, syndicaux et en particulier patronaux, demeurent fortement réticents vis-à-vis de ce niveau de négociation : il n'y a eu que cinq accords interprofessionnels obligatoires depuis 1992.

Ceci explique que dans les années 1990, on soit passé d'une phase de dialogue social européen de négociation d'accords contraignants à une nouvelle phase, où se sont développées d'autres formes de dialogue social. Une multitude de discussions a vu le jour : sommet tripartite dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne, développement du dialogue social européen autonome entre partenaires sociaux, dialogue sectoriel européen etc. Ainsi une tendance double était née : une négociation collective contraignante avec cinq accords à la clé, et la naissance d'autres arènes et thématiques de discussion qui, sur la base d'enjeux nationaux, produisent pour l'essentiel du droit « mou » (non-contraignant).

Enfin, soulignons qu'à la différence du droit national, l'une des forces du droit social européen est jusqu'à présent sa cumulativité, tant dans le temps qu'au plan géographique. La directive sur le temps de travail pourrait être la première directive sociale européenne dans laquelle ce principe de cumulativité pourrait être mis en question.

II. Le dialogue social : fer de lance ou talon d'Achille de l'Europe élargie ?

Daniel VAUGHAN-WHITEHEAD

Votre introduction montre bien la force du dialogue social européen, qui est réellement devenu un outil de gouvernance partagée. Encore faut-il qu'il soit utilisé, que les structures soient mises en place, et que les partenaires sociaux y soient prêts. Il paraît important de considérer le dialogue social comme vecteur de progrès des conditions de travail, et c'est peut être en cela que l'on a sous-estimé quelque peu les conséquences de l'élargissement de l'Union Européenne à de nouveaux Etats membres.

1. Bilan du dialogue social dans les nouveaux Etats membres

Indéniablement, le dialogue social a marqué des progrès dans les nouveaux Etats membres, lesquels ont introduit en quelques années tous les dispositifs légaux et institutionnels nécessaires : droit de négocier, libre association etc. Un vent de pluralisme salubre a soufflé au sortir des régimes communistes, suivi plus récemment d'une tentative de rationalisation autour d'un nombre plus restreint d'organisations patronales et syndicales.

Pour autant certaines faiblesses persistent. Je ferai trois constats en particulier :

- **les nouveaux Etats membres ont donné la priorité aux mécanismes tripartites**
Ces mécanismes, qui font intervenir les pouvoirs publics, n'ont pas favorisé l'émergence d'un dialogue bipartite entre patronat et syndicats. Ces instances tripartites, qui existent dans les 10 nouveaux membres, ont été renforcées progressivement par un cadre institutionnel et légal. Elles se sont toutes maintenues en dépit des nombreux changements de gouvernements, les désignant comme l'élément le plus constant des systèmes de relations industrielles de ces Etats. Or si le tripartisme présente des avantages, il s'est souvent substitué à un dialogue social autonome à des niveaux plus décentralisés.
- **le dialogue social ne concerne qu'un petit nombre**
Des conventions collectives sont signées, en moyenne, dans 30 % des entreprises. Plus rares encore sont celles conclues sur le plan sectoriel. Le domaine des services est, la plupart du temps, dénué de telles conventions. Quant au contenu des conventions collectives, il demeure généralement très limité. Ainsi par exemple, une entreprise sur deux ne respecte pas les obligations légales en matière de conditions de travail en Estonie. Parfois même les dispositions conventionnelles sont en dessous des dispositions légales, ce qui montre une certaine méconnaissance des textes législatifs par les syndicats eux-mêmes.
- **les partenaires sociaux des nouveaux Etats membres restent faibles et peu représentatifs**
La chute du taux de syndicalisation se poursuit dans ces Etats depuis les années 1990. La difficulté est aussi grande pour les employeurs (qui dans ces pays anciennement communistes ne bénéficiaient pas de structures) de rallier dans un même mouvement des représentants de PME, de grandes entreprises d'Etat et d'entreprises nationales.

2. Les risques de blocage dans une Union Européenne élargie

Cette situation pourrait avoir des conséquences non-seulement sur le dialogue social européen, mais aussi dans d'autres domaines économiques et sociaux.

- **conséquences sur les conditions de travail**

L'absence de dialogue social dans les nouveaux Etats membres montre qu'il manque un levier efficace pour améliorer les conditions de travail et mettre en place l'Acquis Communautaire sur le terrain. Il existe un fort décalage en particulier sur le temps de travail et la santé / sécurité au travail.

- **risque d'entamer les perspectives du dialogue social européen**

Si les organisations patronales et syndicales ne sont pas représentatives, elles ne peuvent représenter les intérêts de leur pays à Bruxelles. Et comment envisager de mettre en place des conventions collectives et des accords européens si les organisations signataires représentent moins de 30 % de la main d'œuvre et ne sont pas capables de faire appliquer les textes sur le terrain ?

- **risque de voir le dialogue social européen déconnecté des politiques européennes**

Le succès de la méthode ouverte de coordination repose sur l'implication croissante des partenaires sociaux. Or dans les nouveaux Etats membres, les partenaires sociaux n'ont pas été impliqués dans le domaine de l'emploi, ni dans celui des retraites ou de la protection sociale, cette dernière étant restée la chasse gardée des institutions monétaires internationales. Dès lors, comment envisager une harmonisation au plan communautaire ? De même pour les politiques communautaires sectorielles (transports), comment faire s'il n'y a pas de partenaires sociaux sectoriels ? Tant que ce déficit de dialogue social dans les Etats membres ne sera pas comblé, il se posera un problème au niveau communautaire.

Les études de cas montrent que les conditions de travail dans les nouveaux Etats membres, souvent, sont nettement inférieures à la moyenne communautaire : durée de travail plus longue, stress au travail bien plus prononcé, recours de plus en plus systématique à des contrats de travail atypiques... En Pologne ou en Hongrie, il n'est pas rare qu'un employeur convertisse, du jour au lendemain, les contrats de travail réguliers de ses salariés en contrats de travail indépendants. Autre exemple, le recours massif aux contrats à durée déterminée, ou à des contrats multiples pour un même salarié dans une même entreprise, sont d'autres dispositifs qui visent à contourner la législation en restant dans la légalité. C'est d'ailleurs l'absence du dialogue social qui permet à ces pratiques de se développer : en effet, là où les syndicats sont présents, les conditions de travail sont généralement améliorées.

3. Les perspectives

Il semble essentiel de demeurer extrêmement pragmatique et de tenter de conclure des conventions collectives et accords permettant une réelle amélioration des conditions de travail. Dans une Union Européenne élargie plus qu'en d'autres temps, ce sera en effet sur la base de résultats concrets que l'on pourra réellement évaluer le dialogue social européen.

III. Dialogue social sectoriel : un espace en construction

Philippe POCHE

Autant le dialogue social européen connaît une étape difficile sur le plan interprofessionnel, autant il existe de nouvelles dynamiques au niveau sectoriel et au niveau des comités d'entreprises européens.

1. Qui est concerné par le dialogue social sectoriel européen ?

Il faut tout d'abord perdre ses points de repère nationaux. C'est dans des secteurs comme la sécurité privée ou le sucre par exemple, et non pas dans la chimie ou la métallurgie, qu'il existe des potentiels d'innovation pour le dialogue sectoriel européen. Pour l'heure 31 secteurs sont concernés au plan européen. Nous nous situons d'ailleurs à un moment intéressant, car pour beaucoup, ces acteurs s'interrogent sur leurs pratiques.

2. Quels types de documents sont signés ?

Pour l'heure, 353 documents ont été signés. Nous avons établi une typologie, qui se divise en deux grands ensemble : les « positions communes » du secteur et les « engagements réciproques ». Ces engagements eux-mêmes se subdivisent en plusieurs niveaux : accords contraignants, recommandations, déclarations, outils, règlements intérieurs.

Le dialogue social sectoriel, dans 60 % des cas, se traduit par des positions communes. Moins de 10 % des documents sont des recommandations, qui font l'objet d'un suivi. Soulignons que pour ceux qui sont dans une tradition de droit « dur », le dialogue social sectoriel n'a rien produit !

Pour autant, depuis 1997, une tendance à l'accroissement des engagements conjoints entre partenaires sociaux se manifeste : c'est donc une dynamique de création d'instruments plus engageants et contraignants pour les partenaires sociaux, même si nous constatons que la plupart de ces recommandations n'ont pas été vérifiées quant à leur mise en œuvre.

3. Sur quels thèmes ?

Le dialogue sectoriel porte essentiellement sur des problématiques sectorielles mais, plus intéressant, il peut concerner certains thèmes que nous pensions consensuels : égalité hommes-femmes, sécurité et santé, formation... Son chemin a été différent de la voie interprofessionnelle, où les acteurs peuvent se construire une capacité de se donner des objectifs. Les thématiques elles même sont souvent fort confuses.

4. Quelles dynamiques ?

Dans cet ensemble de secteurs, nous avons repéré six grandes dynamiques, qui dépendent de deux variables : d'une part de la proximité ou non du secteur par rapport aux politiques communautaires, d'autre part la capacité des acteurs à se donner un objet européen.

Ces dynamiques sont :

- celle des secteurs sur lesquels il existe une politique européenne, les acteurs préférant alors le droit traditionnel à la *soft law* ;
- celle des anciennes entreprises publiques qui passent au privé ;
- celle des banques assurances, mais le secteur se caractérise par un dialogue social européen sans grande imagination ;

- celle des secteurs en déclin, où l'enjeu est international, et où des accords (codes de conduite en particulier) visent à essayer de sauver le secteur ;
- celle des petits secteurs (sécurité privée, nettoyage...) où les employeurs doivent résoudre un problème d'image (conditions de travail difficile etc.) ;
- celle du commerce, où les enjeux sont différents.

5. Conclusion

Le dialogue social tel que nous l'observons a été développé sur une ambiguïté quant à la nature des textes présentés : en effet, on signait un « quasi-accord », lequel n'était jamais reconnu ni suivi dans son application. Il apparaît donc nécessaire de procéder à une clarification et de faire en sorte que les textes européens visant à donner des obligations au niveau national soient effectivement mis en œuvre.

Les deux côtés doivent réagir et, dès lors, il existe deux solutions possibles : soit cette préoccupation est trop rapide et il se produira des blocages, soit cela suscitera un saut qualitatif. Néanmoins, compte-tenu de l'élargissement de l'Union à des Etats où le niveau sectoriel n'existe pas, il risque se poser un problème de légitimité du dialogue social sectoriel européen dans quelques années, si les négociateurs ne représentant qu'un faible nombre d'intéressés dans leurs pays respectifs.

Irène PÊTRE

Le taux de syndicalisation en Belgique, dans le secteur de la grande distribution, est de 80 %. Dans la petite distribution il approche 65 %. Bien que les enjeux européens soient fort importants, je ne participe plus que sporadiquement aux réunions sectorielles d'Uni Europa : cela nécessite un investissement matériel très lourd qu'il est très difficile pour les organisations syndicales de tenir dans la durée, d'autant que nous constatons pas réellement de retombée dans le dialogue sectoriel national.

Préserver et étendre le patrimoine social européen

En Belgique la tradition de négociation est forte. Tous les deux ans nous négocions un accord interprofessionnel, suivi de négociations sectorielles, puis souvent de négociations d'entreprises. Cette tradition fait partie du patrimoine social européen, qui selon moi comporte cinq acquis majeurs : la sécurité sociale, les conventions collectives, la liberté civile et le suffrage universel, l'éducation pour tous et les lois sociales. Ce patrimoine a été édifié particulièrement par les luttes du mouvement ouvrier. Nous voulons continuer à le défendre, à l'améliorer, et pourquoi pas l'étendre à un maximum de pays.

Dans plusieurs domaines (égalité de traitement entre hommes et femmes etc.) les réalisations sociales de l'Union Européenne ont enrichi ce patrimoine. Malgré ces avancées, les travailleurs retiennent essentiellement de l'Europe les conséquences de la mondialisation, les fusions d'entreprises génératrices de pertes d'emploi, les chantages à la délocalisation, les pressions des pouvoirs publics européens sur les systèmes nationaux de redistribution – qui sont considérés comme des entraves au marché etc. Dans les entreprises du commerce et autres, le noyau de travailleurs protégés se restreint, remplacé par une population à l'emploi précaire et flexible. Les

investissements que font les entreprises suppriment l'emploi plutôt qu'ils n'en créent, et les réalisations sociales de l'Europe se traduisent peu dans les faits.

Instaurer l'équilibre des forces

Il n'y a pas de dialogue social sans équilibre des forces : ce rapport joue clairement, depuis 20 ans, en faveur de l'entreprise. Alors que nous arrachions péniblement 20 euros d'augmentation dans le secteur commerce pour des travailleurs à temps plein – dont le salaire moyen est 1 600 euros – Daniel Bernard, PDG de Carrefour, quittait l'entreprise avec 38 millions d'euros ! Ces contradictions frappantes pour les travailleurs ne favorisent pas l'identité européenne.

Dans le dialogue social européen le secteur commerce est présenté comme très dynamique : néanmoins les thèmes travaillés lors des nombreuses rencontres ne sont pas des thèmes « qui fâchent ». Leur aspect non-contraignant et l'absence de retombées à l'échelle nationale sont révélateurs de la faiblesse du projet social qui sous tend ces travaux.

C'est un leurre que de penser que nous allons maintenir par le dialogue social un niveau de protection sociale élevé à l'échelle de l'Europe, si le niveau de protection sociale ne se maintient pas dans chacun des pays, et ne s'étend pas. N'oublions pas que ce qui a été conquis sur le plan national a été accepté à contrecœur par les capitalistes : ils ont probablement vu l'occasion, dans la construction de l'Europe, de reprendre sur le plan communautaire l'intégrité de l'autorité qu'ils ont dû partager sur le plan national. L'OMC, dans son rapport publié en 2004, décrit d'ailleurs les syndicats comme un des principaux obstacles à l'adaptation au commerce international !

Le processus d'élargissement, sans doute prématuré, risque de coûter cher aux travailleurs. Dans le domaine du commerce, avec d'autres secteurs des services, nous nous mobilisons contre les projets de l'AGCS et autre directive Bolkestein.

En outre, si les comités d'entreprises européens sont nécessaires, ils ne permettent pas de développer une identité européenne. Leurs règlements, en particulier, laissent peu de place aux rencontres des délégués des travailleurs. Les responsables des organisations syndicales sectorielles européennes ne se préoccupent guère, semble-t-il, de rassembler les délégués des différents pays de manière à créer des réseaux pouvant déboucher sur une meilleure connaissance des acquis sociaux, des conventions collectives de chacun des pays représentés, et sur la négociation collective d'entreprises à l'échelle européenne, appuyée – pourquoi pas ? – par des actions syndicales dans les différents pays.

Ces structures sont peut-être trop peu investies par des syndicalistes actifs. Il semble que le mode de recrutement des animateurs du dialogue social international soit fondé sur des critères ayant peu à voir avec le syndicalisme : on demande avant tout des polyglottes, ayant une bonne connaissance des rouages institutionnels...

Ainsi le patrimoine social européen ne pourra être sauvegardé que si dans chaque pays les organisations syndicales sont suffisamment représentatives pour l'imposer au plan national. Il faut développer les rencontres de délégués syndicaux pour créer des réseaux, et en négocier le financement. Et le dialogue social sectoriel ne prendra sens que si les employeurs acceptent de véritables négociations sectorielles imposant des normes communes en matière salariale (un pourcentage commun du PIB par habitant par exemple).

Le dialogue social européen est à construire en répondant d'avantage aux préoccupations des travailleurs et en impliquant plus ceux-ci dans les décisions à prendre à tous niveaux. On dit

souvent qu'il faut rapprocher le pouvoir des travailleurs. Pour ma part, j'estime qu'il faut rapprocher les travailleurs du pouvoir !

Robert VILLENEUVE

Vers un dialogue social et économique

Il a été question aujourd'hui de dialogue social, mais il serait préférable, compte tenu du contexte actuel, de parler de dialogue « social et économique ». Au niveau européen, pour la première fois cette année, nous avons obtenu que les lignes directrices qui découlent de la Stratégie de Lisbonne intègrent le social et l'économique. Dès lors qu'il existe ce cadre commun pour définir les politiques de l'Union, on peut espérer que le dialogue social deviendra lui aussi un dialogue social et économique.

Réhabiliter la dimension procédurale

Il me semble que la dimension « procédurale » a traversé les débats de ce jour. Nous avons ainsi discuté longuement des rapports entre la loi et le contrat. Et il nous est apparu qu'en Hollande par exemple, on peut conclure des accords portant sur des thèmes de dialogue social à l'intérieur desquels sont ajoutés des possibilités d'individualisation de conditions de travail. Cela montre qu'un travail procédural peut créer d'intéressants objets nouveaux.

En outre, il paraît important d'ouvrir et d'articuler avec les négociations collectives des possibilités de « débat » dans des lieux sans enjeu, comme aujourd'hui par exemple, sans inquiétude quant au résultat des discussions. Cela peut aussi se concevoir comme un échange de bonnes pratiques au niveau international etc.

Troisième élément procédural, je suis un « inconditionnel » de la méthode ouverte de coordination : elle est un élément très fort d'acculturation européenne. A cet égard, il faut nous montrer plus optimistes quant aux accords « mous » : ils sont peut être la marque d'un apprentissage vers d'autres accords plus contraignants. Il serait d'ailleurs intéressant de trouver des moyens de faire en sorte que le droit positif rende mieux compte de dispositions procédurales facilitant les progrès du dialogue social.

Comprendre ce qui fait « système »

Si l'on veut comprendre les problématiques de la négociation collective, il faut identifier ce qui fait « système » aujourd'hui. Il faut s'adresser, lorsque l'on prend des dispositions, à des ensembles suffisamment cohérents par rapport à l'environnement qui les détermine sur le plan économique, social etc.

Dans certains cas, c'est l'entreprise ou la branche qui fait système. Mais il y a d'autres possibilités : l'Europe elle-même, par exemple, se construit historiquement comme un système. Et l'on a très peu parlé des systèmes territoriaux, des sous-ensembles tels que les clusters, les agglomérations urbaines etc. Or il y a un déficit de construction du dialogue à cet échelon territorial.

Au-delà, trois dimensions en elles-mêmes, font système : le travail, la santé, et la conciliation vie professionnelle - vie privée.

Enfin, les relations entre la recherche et les partenaires sociaux sont aussi susceptibles de faire système. Cela me semble une dimension fondamentale pour le dialogue social. Nous avons conduit par exemple un important travail entre partenaires sociaux et chercheurs sur la gestion par les *capabilities*, qui est une nouvelle vision du marché du travail, que vous pourrez découvrir dans l'ouvrage *Europe And The Politics Of Capabilities*.

Emmanuel JULIEN

Je distinguerai deux parties dans mon propos sur la question de savoir « où va le dialogue social européen ? » : ce qui est « dit et écrit », et ce qui est « en filigrane » dans la construction de ce dialogue.

Ce qui est dit et écrit

J'ai identifié six domaines dans la construction du dialogue social européen. Ces fonctions sont apparues dans un ordre relativement chronologique.

- Accompagner le marché unique : il s'agissait, il y a une vingtaine d'années, d'élaborer un corps de règles sociales européennes pour cela.
- Esquisser la création de relations industrielles concrètes au plan européen : on constate cette émergence au niveau interprofessionnel, et elle se poursuivra peut-être demain au niveau des territoires.
- Accompagner les Méthodes Ouvertes de Coordination.
- Proposer de nouveaux outils : ce qui se crée ainsi au plan européen est sans doute beaucoup plus innovant qu'en France et dans d'autres pays.
- Participer à la gouvernance : un réseau de relations très dense s'est noué au plan européen, dans lequel les partenaires sociaux prennent une place croissante.
- Jouer le rôle de facilitateur entre les dialogues sociaux nationaux : ce dernier point, relativement peu connu, est néanmoins important.

Parmi ces six éléments, seul le premier est familier aux Français. Les autres aspects pourraient quant à eux être développés bien plus largement, au niveau interprofessionnel, mais aussi dans les secteurs et les entreprises.

Une septième mission du dialogue social européen serait envisageable : je souhaite que le dialogue social européen puisse permettre un jour aux dialogues sociaux des différents pays d'évoluer, afin que ces derniers ne restent pas prisonniers de procédures peu évolutives et de jeux d'acteurs.

En attendant nous estimons que la diversification doit se poursuivre : vive le droit mou ! Nous devons imaginer aussi d'autres outils, par exemple des textes contraignants à options même si, pour l'heure, ce scénario a été refusé par exemple, pour le statut de l'entreprise européenne par l'Allemagne.

Ce qui est en filigrane

Dans le discours de nombreux commentateurs, il apparaît en filigrane que l'attente vis-à-vis de l'Europe sociale demeure insatisfaite. Néanmoins, cette attente, qui d'ailleurs est souvent proprement française, est fréquemment démesurée.

Par exemple, pourquoi imaginer que l'Europe doive articuler les niveaux de négociation à l'instar de ce qui se fait en France ? Faut-il absolument, dans toute l'Union, instaurer de nouvelles garanties collectives au sens où cela est entendu en France ? Le taux de couverture conventionnel est-il l'alpha et l'oméga du dialogue social européen, alors que dans les pays où ces taux sont faibles, il y a peut-être plus d'innovation ? Cela correspond-il aux attentes des salariés des autres pays que la France ? Le regret de la faible quantité de droit dur dans le dialogue social européen est-il réellement pertinent au regard des apports qu'a permis ce dialogue dans d'autres domaines ? Enfin, en quoi l'émergence du travail atypique dans des pays d'Europe Centrale est synonyme de mauvaises conditions de travail ?

Aucun des ces thèmes, qui sont en fait une projection française sur ce que doit être l'Europe, ne répond à la problématique majeure de l'emploi. L'écart entre le droit et la pratique doit conduire chacun des deux partenaires, celui qui pratique et celui qui fait le droit, à réfléchir à son rôle. Le droit mou est aussi une manière de rapprocher le droit et la pratique en partant du terrain. C'est en ce sens que, depuis longtemps, le MEDEF plaide pour un dialogue social européen fort.

IV. Questions de la salle

Mélanie SCHMITT, Doctorante en droit social communautaire

Quel est votre avis sur l'efficacité des accords conclus au niveau communautaire ? Vous avez évoqué les accords contraignants : peut-on considérer qu'ils sont efficaces s'ils ne font pas l'objet d'une directive que les Etats membres doivent mettre en œuvre ? Pourrait-on contraindre les partenaires sociaux au plan national à appliquer un accord conclu au niveau communautaire sans passer par les autorités publiques ? Un juge pourrait-il sanctionner le non-respect de ces accords ?

Udo REHFELDT, IRES

L'intervention de Madame Pètre suscite chez moi l'inquiétude d'un scénario où il se produirait une « renationalisation » du mouvement syndical : si les syndicats nationaux critiquent à juste titre le dialogue social européen, cela justifierait à mon sens qu'ils s'y engagent de manière renforcée, plutôt qu'ils le délaissent.

Irene PETRE

Nous nous en préoccupons. Dans mon organisation, nous venons de créer une commission internationale et nous avons lancé des formations sur la mondialisation notamment : nous espérons que l'aboutissement de ces démarches sera le renforcement de l'engagement européen. Néanmoins, la problématique tient selon moi au fait que la plupart des organisations syndicales font participer au dialogue européen sectoriel des « spécialistes de l'international », qui souvent sont déconnectés des réalités nationales.

Udo REHFELDT

Il existe donc aussi une responsabilité des organisations nationales.

Irene PETRE

Absolument, et je l'assume.

Robert VILLENEUVE

L'état de méconnaissance du rôle des instances européennes dans le dialogue social est criant chez les organisations tant patronales que syndicales en France. Un effort considérable doit être fait dans les deux sens. De ce point de vue, il me semblerait essentiel de conduire un travail d'échange de bonnes pratiques entre les acteurs de terrain du niveau national et du niveau européen.

Emmanuel JULIEN

Je pense également que la responsabilité des acteurs est partagée. Le MEDEF lui-même doit réaliser d'importants efforts de publicité et d'explication. Pour répondre à la question posée par Mélanie Schmitt, sachez que l'UNICE considère que les accords sont obligatoires, même s'ils sont volontaires et ne passent pas par une directive.

Si les accords volontaires étaient nommément rendus obligatoires, ou étendus par l'administration européenne, alors cela risquerait de tuer immédiatement le dialogue social européen. Nous pensons qu'il est possible de maintenir le principe d'obligation d'appliquer nos accords au plan national, tout en laissant la porte ouverte à la diversité d'application : par exemple l'accord européen sur le télétravail a été très efficacement appliqué au Royaume-Uni.

Marie-France BOUTROUE, CGT Espace Europe

Rappelons qu'un accord a été signé entre l'UNICE et la CES concernant le stress, qui maintenant est à disposition des organisations syndicales pour le faire appliquer. Je me demande, en entendant Monsieur Julien, à quoi il sert de négocier si chacun fait ce qu'il veut ! Il faut donc que le patronat national, comme les organisations syndicales, se prennent par la main pour appliquer ce qu'ils ont négocié au niveau européen. A défaut, les négociations européennes seront dépourvues de crédibilité.