

# Italie

## La négociation collective en crise ?

Adelheid HEGE \*

**E**n 1993, l'Italie a réformé en profondeur son système de négociation collective. La *scala mobile* (système d'indexation automatique des salaires) a été enterrée, et un système de négociation fragmenté et peu coordonné, aux résultats incertains, remplacé par un nouveau système comportant deux niveaux de négociation – la branche et l'entreprise – dont les fonctions et les modes d'articulation étaient clairement identifiés. On attribue à ce système rénové une action très vertueuse sur l'inflation, alors hors contrôle, et un rôle non mineur dans l'amélioration des performances économiques et budgétaires de la péninsule, qui lui permettaient de rentrer, « les cartes en règle », dans l'Europe de Maastricht et l'union monétaire. La réforme a aussi renforcé la légitimité des acteurs sociaux, et tout particulièrement des confédérations syndicales qui s'étaient montrées capables d'unifier leurs bases autour d'une nouvelle discipline salariale. Leur contribution semblait d'autant plus importante qu'il leur fallait pallier la crise des partis politiques après

l'implosion du système partisan hérité de l'après-guerre. L'unité inter-confédérale sans faille et le choix de la concertation avec les gouvernements dits techniques des années 1990 avaient nettement consolidé leur statut d'acteur.

---

### L'inflation maîtrisée, le système contractuel en panne

Pendant plusieurs années le nouveau système de la négociation collective a atteint le double objectif de la maîtrise de l'inflation et de la progression (modérée) du pouvoir d'achat. La négociation de branche est soumise à un calendrier précis : les conventions collectives nationales de branche sont renouvelées tous les quatre ans, mais le volet économique (les salaires) donne lieu à une renégociation biennale. La progression des salaires se cale, dans un premier temps, sur un « taux d'inflation programmé » ; l'ajustement sur le taux d'inflation réel intervient *a posteriori*, deux ans après l'augmentation salariale initiale. Les négociations

---

\* Cet article s'inscrit dans le cadre d'une recherche en cours sur les évolutions de la négociation collective en Europe réalisée par l'IRES pour la CFDT et la CGT (IRES-Agence d'Objectifs). Je remercie Giorgio Caprioli (FIM), Gianni Rinaldini (FIOM), Domenico Paparella (Cesos), Agostino Megale (IRES-CGIL), Massimo Mascini (*Il Sole 24 Ore*) pour les éclaircissements qu'ils ont bien voulu nous fournir sur les évolutions du système italien.

d'entreprise ont également lieu dans l'intervalle entre deux négociations de branche. En matière salariale, elles octroient des progressions de salaire supplémentaires en fonction de la productivité et de la rentabilité de l'entreprise.

Les négociations collectives sont volontaires, mais les conventions collectives de branche couvrent la quasi-totalité du tissu économique. Sans faire l'objet de procédures d'extension, les normes sectorielles s'imposent aux employeurs en matière de salaire notamment ; elles constituent un socle de droits minima opposables, régulièrement confirmé par les tribunaux. La négociation d'entreprise par contre est entièrement volontaire, et sa couverture reste limitée : seraient concernées 30 % seulement des entreprises qui emploient, selon les sources patronales, quelque 70 % des salariés.

Selon l'avis unanime des acteurs, la réforme de 1993 a rempli sa mission historique : même si l'augmentation du coût de la vie s'accélère depuis peu, la guerre contre l'inflation endémique semble définitivement gagnée en même temps que l'union monétaire a fondamentalement changé les règles du jeu. Les failles du système rénové sont cependant pointées dès le début des années 2000 par le patronat et deux des trois confédérations syndicales (la CISL et l'UIL) qui réclament une plus forte décentralisation des négociations collectives. Soucieuse de préserver le rôle régulateur des conventions nationales, la plus grande confédération syndicale, la CGIL, s'engage à reculer dans un débat qu'elle juge « non prioritaire » dans un premier temps.

Une première tentative de réforme négociée, lancée en 2004 par le patronat sous l'égide de la Confindustria, échoue devant la résistance de la CGIL. Le ralentissement économique persistant qui se traduit par une faible croissance, une baisse de la productivité et la stagnation des salaires réels, ramène toutefois le débat sur le devant de la scène. Le système de la négociation collective est-il encore en mesure d'encadrer l'évolution des salaires ? La dynamique d'égalisation de la négociation de branche est-elle devenue un handicap pour l'évolution des salaires comme pour celle de la productivité ?

#### Le retour de la question salariale

Dans la foulée de la réforme des retraites de l'été 2007, le gouvernement Prodi signe avec les acteurs sociaux un accord tripartite – nommé « protocole sur la prévoyance, le travail et la compétitivité » – qui, entre autres mesures dédiées à la réforme du marché du travail et de l'assurance chômage, réduit les charges sociales sur le « salaire de productivité » négocié dans l'entreprise<sup>1</sup>. L'objectif est de redynamiser la négociation décentralisée. Malgré les résistances initiales contre cette nouvelle réforme des retraites et des mesures de flexibilisation du marché du travail, le référendum organisé par les confédérations syndicales en octobre 2007 a valeur de plébiscite : pas moins de 5,2 millions de travailleurs se rendent aux urnes et 81 % des votants approuvent l'accord tripartite.

Ce « pacte social » jouera un rôle de catalyseur qui relancera le débat sur une

1. Cf. Adelheid Hege et Antoine Math, « Italie : la fin annoncée des carrières courtes : quelles transitions emploi-retraite, quelles protections pendant la vieillesse ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 109, novembre 2007, pp. 99-110.

## ITALIE

réforme de la négociation collective. Les syndicats se réunissent pour adopter une position unitaire et des négociations sont entamées avec la Confindustria.

### **Au chevet de la négociation collective**

Un diagnostic partagé se dégage quant aux défaillances du système de négociation collective issu de l'accord de 1993.

La faiblesse des salaires italiens est devenue un sujet de préoccupation majeur. En octobre 2007, le gouverneur de la Banque d'Italie tire la sonnette d'alarme : à caractéristiques individuelles égales des salariés – une fois neutralisé l'effet d'un niveau d'instruction italien globalement plus faible – les salaires mensuels sont en Italie « inférieurs de 10 % en moyenne aux salaires allemands, de 20 % aux salaires britanniques et de 25 % aux salaires français ». La très faible croissance économique des années 2000 s'est accompagnée d'une évolution plutôt dynamique de l'emploi, mais dont la contrepartie était une forte modération salariale et une baisse sensible des salaires d'embauche, elle-même facilitée par la flexibilisation

du marché du travail et la progression du travail atypique (voir tableau 1). Les jeunes générations sont particulièrement pénalisées.

Une étude de l'IRES-CGIL souligne « l'urgence de la question salariale ». Si les salaires conventionnels ont, entre 2002 et 2007, progressé un peu plus vite que l'inflation (+1,1 point de pourcentage), le pouvoir d'achat a, lui, diminué (-0,3 %). Il n'y a pas eu non plus, selon cette étude, progression des salaires réels sur la période 1993-2007, malgré une augmentation moyenne des salaires et de l'inflation en apparence équilibrée (+3,4 % et +3,2 % respectivement) <sup>1</sup>.

Aux explications liées au système fiscal (non-récupération du *fiscal drag* et donc de l'effet pénalisant de l'inflation sur le taux d'imposition) et à l'insuffisante redistribution de la productivité, s'ajoutent les dynamiques de la négociation collective. Dans les années 2000, la négociation de branche s'est avérée impuissante à récupérer l'écart grandissant entre inflation programmée et inflation réelle. De surcroît, les retards dans la signature des conventions collectives se sont accumulés, prolongeant d'autant les

**Tableau 1. Croissance, emploi, salaires, productivité, des années 1970 aux années 2000 (variations en %, moyennes annuelles)**

Période	PIB	Emploi salarié	Salaires bruts réels	Productivité
Années 1970	3,8	1,1	4,1	2,9
Années 1980	2,4	0,5	1,8	1,8
Années 1990	1,6	0	0,5	1,5
2000-2006	0,9	1,4	0,7	- 0,1

Source : CSC (Centro studi Confindustria) d'après données Istat.

1. *Rassegna Sindacale*, n° 43, 22-28, novembre 2007.

périodes de carence conventionnelle. En décembre 2007, 6 millions de salariés attendaient le renouvellement de leur convention collective, certains depuis plusieurs années<sup>1</sup>.

Le système de négociation collective se voit aussi reprocher des contre-performances dans la relance de la productivité nécessaire à la reprise économique. L'articulation entre négociation nationale de branche et d'entreprise apparaît désormais problématique. D'un côté, la négociation nationale tend à figer de faibles niveaux de salaires alignés sur ceux des entreprises relativement moins performantes en même temps que les progressions salariales des secteurs dynamiques (tels la chimie ou l'énergie) ne se distinguent guère de celles négociées dans les branches dont la productivité stagne voire recule (métallurgie, alimentaire, textile).

De l'autre côté, les augmentations salariales complémentaires issues de la négociation décentralisée semblent s'éloigner de la logique qui leur était initialement assignée : au lieu de récompenser les gains de productivité et de qualité enregistrés dans les entreprises et de former un élément conjoncturel du salaire, elles se trouvent généralement pérennisées et rentrent dans le calcul du salaire de base. Mais la négociation d'entreprise connaît elle-même un recul sensible. L'observation sur le long terme assurée par le CNEL (Consiglio nazionale

dell'economia et del lavoro) relève une tendance au fléchissement de la négociation d'entreprise dès la fin des années 1990<sup>2</sup>. Toutefois, si 40 à 60 % des entreprises de l'échantillon étaient couvertes par la négociation décentralisée au tournant du siècle, 10 % seulement le sont aujourd'hui. La chute de la productivité depuis 2000, mais aussi « les difficultés des relations professionnelles » sont évoquées en guise d'explication.

Parmi les dysfonctionnements du système contractuel, les acteurs incriminent enfin les lourdeurs de la négociation collective. Le nombre de conventions collectives nationales – quelque 400 officiellement enregistrées auprès du CNEL (dont 65 dans les transports et 38 dans le commerce) – est jugé pléthorique et à l'origine d'un effort de négociation collective permanent, source de doublons, d'incertitudes et de retards. Le rythme biennal de la négociation salariale de branche se trouve en outre brouillé par les périodes de carence conventionnelle prolongées qui s'intercalent souvent entre l'expiration de l'ancienne et l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

La campagne électorale du printemps 2008 fait ressortir avec force le caractère pressant de la question salariale. Désormais les citoyens considèrent majoritairement que leur situation personnelle s'est dégradée<sup>3</sup>. L'augmentation des sa-

- 
1. Ainsi les 2 millions d'agents des communes, de la santé, et des services de l'impôt dont les conventions collectives sont arrivées à échéance en 2005, les journalistes, sans convention collective depuis février 2005 ou encore les quelque 2 millions de salariés du commerce dont les conventions collectives ont expiré fin 2006.
  2. Giuseppe D'Aloia, *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2006*. Roma, CNEL, novembre 2007. Cette étude porte sur un échantillon de 1 000 entreprises de 100 salariés et plus.
  3. Selon une enquête de l'Observatoire sur le capital social réalisée par Demos, 51 % des Italiens sont de cet avis en 2008, contre 36 % en 2006 ; *La Repubblica*, 21/03/2008.

## ITALIE

lares et des pensions et la réduction de l'impôt et des charges s'imposent, à côté de la sécurité, comme les attentes prioritaires des électeurs. Les moins de 35 ans comme les ouvriers tendent de ce point de vue à faire davantage confiance à une future coalition Berlusconi.

---

### **Cahier de charges pour un système rénové**

Les débats entre les acteurs font émerger des lignes de réformes relativement consensuelles en ce qui concerne la rationalisation du système de la négociation collective. Ainsi syndicats, patronat et gouvernement souscrivent à l'idée d'une durée triennale des conventions de branche, volet salarial compris. D'un tel changement est attendu un enchaînement plus vertueux des conventions collectives et la fin des carences conventionnelles. Le principe d'une réduction du nombre des conventions collectives nationales semble lui aussi acquis, question dont la mise en pratique pourrait cependant se heurter à la multiplicité des acteurs, particulièrement éclatés dans le camp patronal.

Les acteurs tendent également à se rapprocher en ce qui concerne le cœur d'une réforme de la négociation collective, la redéfinition des poids respectifs de la négociation de branche et de la négociation d'entreprise. Les organisations patronales ne réclament plus la marginalisation sinon l'extinction de la convention de branche, et la CGIL adhère désormais à l'idée selon laquelle il convient de développer et de revaloriser la négociation d'entreprise pour faire redémarrer les salaires et la productivité. Comme ses homologues, la CGIL a signé le « paquet social » du gouvernement Prodi sur la prévoyance et la compétitivité qui diminue les charges sociales sur les salaires

négociées dans l'entreprise, tout en préservant les droits à la retraite. La CGIL n'en reste pas moins circonspecte quant à l'affaiblissement du seul niveau de négociation concernant l'ensemble des salariés italiens. Elle doit aussi composer avec des dissensions internes. Ainsi, la direction de la FIOM, syndicat de la métallurgie de la CGIL, a appelé ses adhérents à voter non au référendum sur le protocole de prévoyance, lançant un défi quelque peu inédit à la centrale. La FIOM est hostile au rééquilibrage des niveaux de négociation qui se dessine et auquel s'apprête à adhérer la confédération : à la branche la compensation de l'inflation réelle, à l'entreprise la redistribution des gains de productivité.

Au moment même où les trois confédérations travaillent sur une position unitaire en vue de la réforme de la négociation collective, les acteurs de la métallurgie ont à renégocier la convention de branche expirée à l'été 2007. La métallurgie reste le secteur industriel le plus puissant économiquement et le plus emblématique socialement. La négociation a donc valeur de test, pour la récupération du pouvoir d'achat autant que pour les perspectives de réforme.

---

### **Négociations dans la métallurgie, résistances et fissures**

La métallurgie emploie 1,6 million de salariés. Elle pèse pour 42 % dans le chiffre d'affaire de l'industrie et pour 45 % dans l'emploi industriel. C'est l'un des secteurs dont la productivité a reculé au cours des dernières années. Les syndicats y restent globalement bien implantés, avec une nette prédominance de la FIOM, mais leur zone d'influence réelle ne va pas, selon l'aveu même du secrétaire général de la FIM-CISL, Giorgio Caprioli,

## LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN CRISE ?

au-delà de la « moitié des travailleurs. Nous n'accédons pas aux petites entreprises [...] et nous n'accédons pas aux salariés les plus qualifiés dont nous ne savons pas interpréter les demandes »<sup>1</sup>. Les syndicats de la métallurgie ont retrouvé le chemin de l'unité après une période de déchirements ; les conventions collectives de 2001 et 2003 avaient été signées par les seuls syndicats minoritaires, la CISL et l'UIL. La présentation d'une plate-forme revendicative unitaire en mai 2007 est accueillie avec soulagement y compris par le patronat de la Federmeccanica. Comme le veut l'usage du secteur, les salariés des entreprises syndiquées sont invités à l'approuver dans un référendum, ce qu'ils font massivement.

Sept mois de négociations, 50 heures de grèves et quelques mobilisations musclées (blocages de rues et de voies ferrées), un ultimatum patronal et, *in fine*, la médiation du ministre du Travail interviendront avant qu'un compromis ne soit trouvé le 20 janvier 2008. Le lendemain, Romano Prodi perd sa majorité parlementaire ; la crise gouvernementale conduit à de nouvelles élections.

Plusieurs éléments de la nouvelle convention collective s'inscrivent de fait dans une logique de réforme du système de la négociation collective :

- l'augmentation salariale s'écarte sensiblement du taux d'inflation programmé qui pourtant reste formellement la référence. L'application stricte de l'accord de 1993 aurait limité à 66 € l'augmentation du salaire mensuel pour le 5<sup>e</sup> des 7 niveaux de la grille des métaux. Or, le compromis final conclut à une aug-

mentation de 127 € versée en trois tranches, à laquelle s'ajoute une prime de 300 € pour compenser la carence conventionnelle après l'expiration de la convention précédente. L'augmentation s'élève ainsi à 7,2 % sur 30 mois ;

- la durée de la convention collective est prolongée. Sans atteindre les trois ans demandés par le patronat, elle a une durée de deux ans et demi ;

- le « facteur de péréquation » déjà expérimenté lors de la négociation salariale intermédiaire de 2006 en faveur des salariés non couverts par la négociation d'entreprise<sup>2</sup> est pérennisé. Une augmentation supplémentaire de 260 € leur sera versée une fois par an en juin.

Les acteurs ont également trouvé un compromis sur la transformation en CDI des contrats précaires qui s'enchaînent auprès d'un même employeur : elle interviendra automatiquement après 44 mois (au lieu de 42 ou 48 mois comme l'avaient demandé respectivement les syndicats et le patronat). Federmeccanica a eu gain de cause en obtenant un des deux samedis de travail supplémentaires qu'elle revendiquait. Les acteurs ont par ailleurs engagé des négociations sur une unification des normes s'appliquant aux ouvriers et aux employés (grille de classification, congés payés), favorable aux ouvriers nouvellement embauchés.

L'accord est bien accueilli. Le patronat s'en félicite tout en égratignant un « système de négociation encore archaïque ». Les syndicats mettent en exergue les avancées mais reconnaissent que les pertes subies dans le passé et l'accélération de l'inflation relativisent

1. Cité dans *Il Sole 24 Ore*, 26/05/ 2007.

2. Cf. Adelheid Hege, « Italie : après les élections, le renouveau incertain des relations professionnelles », *Chronique internationale de l'IRES*, 100, mai 2000, pp. 25-34.

## ITALIE

quelque peu la progression salariale. Un nouveau référendum est organisé dans les entreprises syndiquées : 75 % des métallos approuvent la nouvelle convention collective ; la victoire du non est exceptionnelle et se niche surtout dans quelques établissements Fiat. Le taux de participation est de 62 %. Signe de reconnaissance des organisations et gage de démocratie syndicale dont s'enorgueillit le secteur, le référendum n'est pas sans pointer des carences de représentativité : les 837 000 salariés appelés aux urnes (soit la moitié des métallurgistes) proviennent de 9 200 entreprises – sur les près de 60 000 que compte la branche.

### **L'épée de Damoclès des augmentations unilatérales**

Dans un contexte de remise en cause de l'architecture de la négociation collective, la convention de la métallurgie peut être interprétée comme un signe de résistance et de vitalité des normes de branche autant que de ses acteurs. Cette lecture toutefois n'est pas exclusive d'une autre qui pointe les fissures du système. Au cours de la négociation, une initiative de Fiat fait l'effet d'une petite bombe : devant le blocage des négociations et alors que des grèves syndicales sont d'ores et déjà programmées, Fiat décide en octobre 2007 d'augmenter unilatéralement les salaires afin de reconnaître « la contribution importante des salariés aux bons résultats de l'entreprise ». Les bulletins de paie se trouvent revalorisés de 30 €. D'autres entreprises s'engouffrent dans la brèche. C'est le cas de Brembo, entreprise du vice-président de

la Confindustria chargé des relations professionnelles : les 43 € mensuels bruts versés à partir d'octobre sont censés constituer « un début de réponse aux attentes des salariés concernant l'amélioration de leur situation économique » ; ils doivent également compenser « la gêne liée à une éventuelle prolongation de la négociation ». A la mi-janvier, les employeurs menacent de généraliser les augmentations anticipées si la négociation n'est pas très rapidement menée à son terme. La signature intervient deux jours plus tard.

Si les syndicats peuvent être satisfaits d'avoir déjoué – non sans l'intervention décisive du ministre du Travail <sup>1</sup> – une tentative de déstabilisation de la convention nationale de branche et d'avoir confirmé au contraire son statut central, ils ne peuvent se permettre d'ignorer l'avertissement. La convention nationale est sauve, les acteurs le sont-ils aussi ? Les employeurs montrent que l'option du contournement des syndicats existe. Les augmentations unilatérales ne sont certes pas exceptionnelles notamment dans les PME et même en présence de syndicats : les RSU, instances de représentation des salariés sur les lieux de travail, ne sont pas toujours en mesure de remplir réellement leur mandat de négociation <sup>2</sup>. Le geste des grandes entreprises éclaire toutefois plus crûment la fragilité de l'acteur. Le ministre du Travail Damiano veut y voir un aspect positif : l'initiative patronale montre que la question salariale se pose de fait et que les entreprises en bonne santé économique sont en mesure d'y répondre.

1. Le ministre du Travail du gouvernement Prodi, Cesare Damiano, est lui-même ex-syndicaliste et a été secrétaire général de la FIOM-CGIL.

2. Cf. Massimo Mascini, « Se le RSU perdono identità e potere », // *Sole 24 Ore*, 12/01/2008.

---

**Réforme ou représentativité**

La pression sur les syndicats s'accroît pour parvenir à une réforme concertée du système de la négociation collective. En janvier 2008, le gouvernement Prodi ouvre la concertation avec les acteurs sociaux. Outre la rationalisation du système (voir *supra*), les modes d'incitation à la négociation d'entreprise *via* notamment l'allègement des charges sociales et fiscales sur les compléments salariaux négociés dans les entreprises (salaire de productivité, primes de résultat) et les nouveaux critères pour mesurer l'inflation sont à l'ordre du jour. La crise gouvernementale perturbe le calendrier de la concertation ; certains observateurs y voient aussi, à ce stade, une occasion pour les organisations professionnelles de conclure un compromis autonome et, peut-être, d'autant plus solide. La CISL, historiquement acquise à la négociation décentralisée, résume la ligne de conduite : « Il nous faut un système qui fonctionne mieux à tous les niveaux, avec une convention nationale garantissant une réelle récupération de l'inflation et un deuxième niveau plus pratiqué qu'aujourd'hui qui distribue les fruits d'une meilleure productivité »<sup>1</sup>.

À la mi-février, les trois confédérations se mettent d'accord sur une plate-forme unitaire qui précise les contours de la réforme :

- la convention collective nationale reste le « centre régulateur » du système destiné à protéger efficacement le pouvoir d'achat des salariés en prenant appui sur un nouvel indicateur de l'inflation

prévisible (*inflazione realisticamente prevedibile*). Sa durée de validité sera de trois ans, y compris pour le volet salarial ;

- la négociation de deuxième niveau (*secondo livello*) sera revalorisée. Son champ de compétences et l'espace de négociation – entreprise ou territoire<sup>2</sup> – sera déterminé par la convention nationale de branche. À ce niveau décentralisé seront négociés les compléments salariaux liés aux objectifs de productivité, de qualité, de rentabilité et d'efficacité des entreprises. Tant la couverture que la qualité de la négociation de deuxième niveau devront être améliorées par des incitations conventionnelles et législatives ; les charges sociales sur les augmentations seront réduites sans affecter les droits à la retraite ;

- les conventions collectives de branche seront réduites en nombre et agrégées par secteurs et par champs homogènes. Un système de sanctions sera mis en place pour prévenir les retards dans le renouvellement des accords collectifs.

Si les organisations patronales souhaitent aller plus loin dans la décentralisation et la défiscalisation et restent fermement opposées à l'hypothèse de la négociation territoriale (en lieu et place de la négociation d'entreprise), elles voient dans le document syndical une bonne base de discussions. La négociation n'est pas pour autant promise à un aboutissement rapide. La CGIL froisse quelque peu ses homologues en suspendant son accord à la décision de ses structures – finalement renvoyée après les

---

1. *Il Sole 24 Ore*, 30/01/2008.

2. La convention de branche devra plus précisément définir les contours du niveau « territorial ». La négociation territoriale peut être envisagée au niveau de la région, de la province, d'une filière, d'un district ...



élections. Et elle alourdit le cahier des charges en réclamant l'insertion de passages sur la démocratie syndicale et la représentativité <sup>1</sup>.

La stratégie de *stop and go* des syndicats relance la polémique sur leur proximité réelle du monde du travail et sur leur capacité d'agir. Au moment de quitter la présidence de la Confindustria, Luca Cordero di Montezemolo se livre à un réquisitoire sévère contre les syndicats, bureaucratisés, qui « représentent les retraités et les salariés du secteur public » <sup>2</sup>. Le président qui à son arrivée avait relancé le dialogue avec les confédérations, rompant avec la stratégie quelque peu anti-syndicale de son prédécesseur D'Amato, en tire un bilan désabusé, épingleant le coût de leurs divisions. « Les travailleurs ne se sentent plus représentés par ces forces politiques et sociales incapables de donner des réponses à leurs problèmes. Ils sont beaucoup plus proches de nos positions que de celles des syndicalistes ». Si la mise au ban des organisations syndicales jette un voile quelque peu pudique sur l'éclatement et les divisions du camp patronal, elle pointe aussi un malaise grandissant : quelle sont les performances réelles des relations professionnelles ?

---

### Epilogue

Les élections du 13 et 14 avril 2008 donnent une majorité claire à Silvio Berlusconi et un bon score à la Ligue du Nord, alors que la gauche arc-en-ciel disparaît du Parlement. Les ouvriers et les salariés du secteur privé en général ont massivement voté à droite tandis que le parti du centre-gauche, le PD de Walter Veltroni, bénéficie d'un soutien solide des salariés de la fonction publique. Un transfert de voix qui prend parfois les formes de tsunami s'opère de la gauche radicale (Rifondazione comunista) vers la Ligue du Nord. Les enquêtes post-électorales montrent que « voter pour la CGIL dans l'entreprise et pour Silvio dans les urnes » n'est pas considéré comme une contradiction par les adhérents, ni par nombre de délégués syndicaux : « L'une nous défend dans les négociations, l'autre nous enlève des charges sur les salaires : où est le problème ? » <sup>3</sup>. La question salariale pèse lourd : selon une enquête de la FIOM, un ouvrier métallurgiste sur trois gagne moins de 1 100 € par mois. Les promesses de Silvio Berlusconi d'allègements fiscaux et d'une défiscalisation complète des heures supplémentaires et des primes de productivité ont convaincu alors que les salaires ont fondu sous le gouverne-

- 
1. La plateforme unitaire des trois confédérations sera finalement adoptée le 7 mai 2008. Elle intègre des éléments sur la représentativité des organisations syndicales et la démocratie syndicale. La représentativité sera certifiée dans le secteur privé par le CNEL (voir *supra*) en fonction du nombre des adhérents et des résultats aux élections des RSU et des organismes de prévoyance. Au chapitre de la démocratie syndicale sont prévus les mécanismes de consultation des travailleurs sur les accords interprofessionnels et sectoriels.
  2. Devant la Confindustria, le 18 avril 2008. Montezemolo suscite un tollé auprès des syndicats et quelques réserves dans son propre camp quand il dénonce les rituels de négociations qui ne servent qu'à légitimer une « caste de professionnels du veto » et un nombre de délégués « six fois supérieur à celui des *carabinieri* ». Sa successeuse à la tête de la Confindustria, Emma Marcegaglia, entame sa mandature en soulignant le rôle important des syndicats qu'elle invite cependant à « dépasser les rituels éprouvants du passé » pour conclure au plus vite les négociations sur la réforme de la négociation collective. *Il Sole 24 Ore*, 19 avril 2008.
  3. « La CGIL ci difende, Silvio ci toglie le tasse », *La Repubblica*, 25 avril 2008.

## LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN CRISE ?

ment précédent, déchiré par ses dissensions internes. Le thème de la sécurité et de la concurrence des travailleurs immigrés a également trouvé un écho dans les franges ouvrières.

Le résultat électoral incite les syndicats à se pencher sur leurs difficultés de renouveau. Forts de 12 millions d'adhérents revendiqués, mais pour la moitié retraités, ils ont été incapables de peser véritablement sur la question clé des salaires comme sur celle des conditions de travail dans les entreprises dans lesquelles la multiplication des accidents mortels (*morti bianche*) fait scandale. « Il nous

faut retourner dans les territoires et dans les lieux de travail et en faire le cœur de notre action » conclut le secrétaire général de la CGIL, Guglielmo Epifani<sup>1</sup>. Qui estime aussi que le vote ouvrier pour la Ligue du Nord « correspond à un besoin d'identité qui ne trouve pas de réponse ailleurs ».

### Sources :

*Il Sole 24 Ore, La Repubblica, Rassegna sindacale, Il Diario del Lavoro.*

Entretiens avec des responsables syndicaux et experts des relations professionnelles, février 2008.

---

1. Interview dans *La Repubblica*, 17 avril 2008.