

# Italie

## Une réforme du système de la négociation collective sans unité syndicale

*Adelheid HEGE*

L'accord cadre signé le 22 janvier 2009 par le gouvernement, le patronat et deux des trois confédérations syndicales parviendra-t-il à mener à bon port la réforme du système de la négociation collective, à l'ordre du jour depuis près de dix ans ? Le système institué en 1993 se trouve sensiblement remodelé par ce texte. Le rôle dévolu à la négociation décentralisée (entreprise, éventuellement territoriale) est renforcé au détriment d'une négociation de branche allégée. Une impulsion donnée à la croissance de l'économie italienne – en berne bien avant l'éclatement de la crise financière – est attendue de progressions salariales mieux ajustées aux performances économiques réelles des entreprises.

Des incertitudes n'en pèsent pas moins sur le statut de la réforme. La CGIL, la plus grande des trois confédérations syndicales, a refusé de signer l'accord. Or, ce syndicat pèse lourd comme négociateur de normes tant sectorielles que locales. La généralisation de la négociation d'entreprise sur laquelle mise la réforme tient ensuite du pari. La défiscalisation des augmentations salariales accordées à ce niveau pourrait certes contribuer à une extension de la négocia-

tion décentralisée qui concerne aujourd'hui une minorité d'entreprises. Mais sa progression risque de pâtir d'un contexte de récession peu propice à la négociation salariale – et de l'absence d'acteurs de la négociation collective dans les nombreuses entreprises dépourvues d'implantation syndicale.

---

### De la plateforme unitaire à l'accord séparé

Avec l'accord cadre de janvier 2009, de nouvelles règles doivent se substituer à la discipline antérieure de la négociation collective, elle-même issue d'une réforme fondatrice. En consacrant la disparition définitive du système d'indexation automatique des salaires, la *scala mobile*, l'accord tripartite du 23 juillet 1993 a introduit trois changements majeurs dans le système italien des relations professionnelles :

- l'accord a officialisé la négociation d'entreprise (éventuellement territoriale) comme deuxième niveau de la négociation collective, à côté de la négociation de branche. En matière salariale, la négociation de branche a pour mission de maintenir le pouvoir d'achat alors que la

## ITALIE

négociation d'entreprise doit accorder des augmentations liées à la productivité et à la rentabilité des entreprises ;

- le gouvernement dispose d'une importante marge d'intervention dans la politique salariale en déterminant, après concertation avec les organisations syndicales et patronales, le « taux d'inflation programmée » (*tasso di inflazione programmata*), référence obligée des augmentations salariales négociées au niveau des branches<sup>1</sup> ;

- la compétence de la négociation décentralisée est confiée à une nouvelle instance de représentation, la RSU (*Rappresentanza sindacale unitaria*, « représentation syndicale unitaire »). Héritière du modèle du « canal unique », la RSU a un statut hybride : elle fait figure de représentation syndicale en même temps qu'elle représente les salariés face à l'employeur<sup>2</sup>.

### **Bilan en demi-teinte du système de négociation à deux niveaux**

Selon un bilan quasi unanime, le système introduit en 1993 a rempli une mission historique : le taux d'inflation programmée a permis de rompre rapidement et efficacement une dynamique inflationniste auparavant forte, assurant à l'Italie sa place parmi les pays fondateurs de l'euro. Avec l'introduction de la monnaie européenne toutefois, l'effet

vertueux du mécanisme est devenu bien plus incertain. L'écart (recherché) entre inflation programmée et réelle a fini par pénaliser l'évolution salariale et a provoqué des pertes cumulatives des salaires réels, encore accentuées par les retards de plus en plus fréquents de renouvellement des conventions collectives<sup>3</sup>.

La modération salariale consentie au niveau des branches n'a guère été contrebalancée par la négociation d'entreprise qui n'a jamais vraiment décollé. Sur fond de crise économique mais aussi en l'absence de représentations syndicales, elle semble même se rétracter sur une proportion plus faible d'entreprises (voir *infra*). Ce sont notamment les organisations patronales qui incriminent le détournement de la négociation décentralisée de sa finalité première. Des rapports de forces locaux favorables aux salariés font que les primes de rendement, conçues pour être variables et conjoncturelles, sont souvent pérennisées et intégrées dans le salaire de base. Les conventions de branche sont à leur tour accusées de constituer un frein à la croissance. En même temps qu'elles étalonnent la progression salariale sur la situation des entreprises relativement peu performantes, elles soumettent à un traitement quelque peu indifférencié secteurs dynamiques et en perte de vitesse. La bureaucratisation du système est enfin montrée du doigt : on re-  
cense des centaines de conventions natio-

1. L'accord tripartite de 1993 institue une durée quadriennale pour les conventions collectives nationales de branche et les accords d'entreprise. Le volet salarial des conventions de branche toutefois est renégocié tous les deux ans afin de rapprocher l'évolution salariale de l'inflation réelle.
2. Les RSU sont élues sur listes syndicales par l'ensemble des salariés, syndiqués ou non. Selon un principe quelque peu controversé et non systématiquement appliqué, un tiers des sièges est réservé à des délégués désignés par les organisations syndicales.
3. En novembre 2007, les conventions collectives de près des deux tiers des salariés du secteur privé avaient expiré sans être renouvelées. Tito Boeri, Pietro Garibaldi « Come riformare la contrattazione », 10.06.2008, [http://www.lavoce.info/articoli/-relazioni\\_industriali/pagina1000451.html](http://www.lavoce.info/articoli/-relazioni_industriali/pagina1000451.html).

nales de branche souvent redondantes dont la négociation mobilise des contingents d'acteurs considérables<sup>1</sup>.

Bien que des correctifs aient été proposés dès la première évaluation du système, intervenue en 1997<sup>2</sup>, les tentatives réitérées de mettre en chantier une réforme ont échoué sous des gouvernements de gauche comme de droite. L'équilibre entre négociation centralisée et décentralisée reste un point de désaccord profond entre les organisations syndicales, même si dans le camp patronal les voix se sont tues avec le temps, qui réclamaient le démantèlement voire la suppression pure et simple des accords de branche. La CISL notamment affiche depuis longtemps sa préférence pour le niveau d'entreprise ou territorial, alors que la CGIL défend le rôle protecteur de la convention nationale de branche. Une négociation ouverte en 2004 à l'initiative de la Confindustria s'est terminée brusquement devant le veto de la CGIL elle-même divisée sur l'opportunité d'une réforme. En même temps qu'ils ont signé en juillet 2007 un pacte social avec le gouvernement Prodi (« protocole sur la prévoyance, le travail et la compétitivité »)<sup>3</sup>, les acteurs ont décidé cependant d'entamer une nouvelle tentative de réforme. Le contexte économique les pous-

sait dans ce sens : l'Italie enregistre des pertes continues de productivité et de compétitivité ; tant l'OCDE que la Banque d'Italie continuent de tirer la sonnette d'alarme devant la stagnation des salaires<sup>4</sup>.

**Compensation de l'inflation :  
le compromis introuvable**

La concertation semble entrer dans une phase décisive avec la présentation, le 7 mai 2008, d'une plateforme unitaire par les trois confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL. Les syndicats réclament, d'une part, une meilleure protection des salaires réels *via* la négociation de branche. Un indicateur mesurant l'inflation « réellement attendue » (« *inflazione realisticamente prevedibile* ») doit se substituer au taux d'inflation programmée, unilatéralement déterminé par le gouvernement. Les confédérations préconisent, d'autre part, des aides à la généralisation de la négociation d'entreprise *via* la défiscalisation et l'exonération des charges sociales des augmentations accordées à ce niveau ; les droits à la protection sociale (retraites) doivent cependant être préservés. La négociation territoriale doit à son tour être développée pour garantir aux salariés des petites et très petites entreprises l'accès à la négociation de

1. Cf. Adelheid Hege, « Italie : la négociation collective en crise ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 112, mai 2008.
2. Sous l'égide de Gino Giugni, ministre du Travail au moment de l'adoption du protocole de 1993 et l'un des auteurs du Statut des travailleurs de 1970, texte fondateur des relations professionnelles italiennes.
3. 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*, n° 109, novembre 2007.
4. En parité de pouvoir d'achat, les salaires italiens sont selon l'OCDE inférieurs de 21,9 % à la moyenne des pays de l'OCDE en 2006 ; voir « Ocse : salari italiani 22 % sotto la media », *Il Sole 24 Ore*, 03.07.2008. Le gouverneur de la Banque d'Italie fait état de salaires réels nets quasiment inchangés depuis quinze ans, contrairement aux coûts salariaux unitaires qui accusent une hausse de 30 %. « Buste paghe come 15 anni fa », *Il Sole 24 Ore*, 10.07.2008.

## ITALIE

deuxième niveau. Les conventions de branches pourraient en définir plus précisément le niveau : régional, provincial, par filières productives ... Un volet sur la représentativité syndicale complète la plateforme syndicale unitaire. La représentativité des syndicats du secteur privé serait mesurée par des mécanismes empruntés au secteur public, selon un calcul qui tient compte à la fois du nombre d'adhérents et des voix recueillies aux élections professionnelles des syndicats prétendant aux compétences de négociation.

Saluant la démarche syndicale unitaire, le patronat n'en émet pas moins de fortes réserves en ce qui concerne notamment la mesure de l'inflation et l'hypothèse de négociation territoriale. La Confindustria rappelle ses propres exigences : respect rigoureux du principe de subsidiarité pour les deux niveaux de négociation, allègement des conventions de branche, caractère volontaire de la négociation d'entreprise. Quand la concertation démarre en juillet 2008, la précaire coalition gouvernementale de centre-gauche sous le président du Conseil Prodi a laissé la place au gouvernement de centre-droite de Silvio Berlusconi qui dispose, lui, d'une majorité confortable. Confindustria, CISL et UIL poussent à une conclusion rapide de la négociation afin de permettre au gouvernement d'inscrire dans la loi de finances les ressources nécessaires à la défiscalisation des primes de rendement négociées dans les entreprises.

Le front syndical se fissure devant l'hypothèse d'accord présentée par la Confindustria le 12 septembre 2008. La nécessité de la réforme est justifiée par la faible productivité qui compromet la compétitivité des entreprises, confrontées

à des coûts salariaux en forte augmentation sans que les salaires nets des travailleurs s'en ressentent. La compensation de l'inflation est un point central du compromis proposé. L'association patronale plaide pour substituer au taux d'inflation programmée l'indice de l'UE dont serait retranchée l'inflation dérivant de l'importation des ressources énergétiques. La progression salariale serait calculée à partir des coefficients minima de la grille salariale<sup>1</sup>, soit à partir d'une base de référence plus basse que dans le système en vigueur. Les organisations syndicales font des lectures contrastées des mécanismes proposés : alors que la CISL et l'UIL soulignent la proximité avec la plateforme syndicale unitaire, la CGIL anticipe des pertes significatives de salaire réel, encore plus pénalisantes pour les salariés qu'à l'heure actuelle.

En octobre 2008, Confindustria, CISL et UIL signent un préaccord qui confirme dans l'ensemble la proposition patronale. Les négociations sont ensuite élargies à d'autres organisations patronales du secteur privé (commerce, banques, artisanat...) et à l'employeur public. Le 22 janvier 2009, le gouvernement, les associations patronales, la CISL, l'UIL, l'UGL et d'autres syndicats autonomes signent l'accord-cadre pour un nouveau système de négociation. Une grande signature manque à l'appel : celle de la CGIL.

### Le contenu de la réforme

L'accord cadre définit l'architecture générale d'un système de négociation collective réformé qui s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public. Les conventions collectives nationales de branche auront à déterminer des modali-

1. Majorés de la prime d'ancienneté moyenne de la branche.

tés d'application plus précises. La réforme a un caractère expérimental et doit être évaluée après quatre ans. Elle doit contribuer à la relance de la croissance économique à travers le couplage de la productivité et des salaires. Cela déplace le centre de gravité du système des conventions nationales de branche vers la négociation d'entreprise, en matière salariale tout au moins<sup>1</sup>.

L'accord cadre confirme les deux niveaux de la négociation collective, nationale de branche et décentralisée. C'est à la négociation de branche de définir plus précisément le niveau pertinent de la négociation décentralisée (« deuxième niveau »). Les conventions de branche auront désormais une durée triennale, pour la partie normative autant que pour le volet salarial. L'évolution des salaires conventionnels sera négociée en référence à un indicateur triennal basé sur l'indice d'inflation de l'UE (épuré de l'inflation due aux ressources énergétiques importées, voir *supra*). Le calcul de la progression de l'indice sera confié à une institution indépendante, l'écart éventuel par rapport à la hausse des prix effective devant être vérifié (et rattrapé) *a posteriori*.

Au niveau de l'entreprise (ou, à défaut, du territoire) seront négociées les augmentations salariales liées aux gains de productivité et de qualité des biens et des services. Elles bénéficieront d'allègements d'impôts et de charges sociales en vue d'aider à la généralisation de la négocia-

tion de deuxième niveau. Les conventions de branche pourront en outre destiner une augmentation complémentaire aux salariés non couverts par la négociation décentralisée. Un tel mécanisme est déjà prévu par la dernière convention collective de la métallurgie<sup>2</sup>.

Les acteurs signataires s'accordent ensuite sur le principe de subsidiarité : la négociation de deuxième niveau ne saura aborder des thèmes déjà traités au niveau de la branche. S'inspirant de l'exemple allemand, la réforme introduit la possibilité de clauses dérogatoires. Pour gérer « des situations de crise ou pour favoriser le développement économique et celui de l'emploi », les accords d'entreprise, encadrés par les conventions de branche, pourront désormais « de façon éventuellement expérimentale ou temporaire, modifier certaines dispositions salariales ou normatives des conventions nationales de branche ».

Les acteurs se verront imposer un calendrier plus contraignant pour le renouvellement des conventions collectives ainsi que des obligations de paix sociale en période de négociation, spécifiées dans les conventions collectives<sup>3</sup>.

L'accord-cadre entend enfin développer le paritarisme à travers la gestion conjointe de fonds sociaux divers (formation, placement des chômeurs, amortisseurs sociaux, santé et sécurité...). Des règles visant à mesurer la représentativité des acteurs de la négociation collective devront être élaborées dans un délai de

1. L'accord-cadre précise que les négociations collectives nationales de branche (ou interconfédérales) ont pour mission « de réguler le système des relations professionnelles aux niveaux national, territorial et d'entreprise ou dans les services publics ».

2. Cf. Adelheid Hege, *op.cit.*

3. Dans son ébauche d'accord du 12 septembre 2008, la Confindustria avait proposé une « trêve syndicale » de sept mois, soit six mois avant et un mois après l'expiration de la convention collective, période durant laquelle « les acteurs ne prendront pas d'initiatives unilatérales et ne procéderont pas à des actions directes ».

## ITALIE

trois mois. Le nombre des conventions de branche devra être réduit à terme.

### Un accord viable ?

L'accord tripartite de juillet 1993 entendait relever le défi de l'inflation, le compromis de janvier 2009 s'attelle à celui de la productivité et de la croissance. Au lendemain de la signature de l'accord-cadre, acteurs et observateurs s'interrogent sur ses chances de réussite. La réforme doit en effet faire ses preuves sur un triple terrain : progression des salaires dans les entreprises et les secteurs les plus dynamiques, extension de la négociation de deuxième niveau, stabilisation des relations professionnelles.

### Le pari d'une nouvelle dynamique salariale

L'évolution des salaires est au centre des polémiques. La CGIL estime inéluctable la perte de pouvoir d'achat des salariés du fait d'un mode de calcul qui ne tient pas compte des coûts de l'énergie et prend comme base de référence les seuls minima conventionnels. Les mécanismes de récupération du pouvoir d'achat sont jugés particulièrement défavorables dans le secteur public. Le nouvel indice de l'inflation, référence obligatoire des négociations salariales, déclenche une guerre des chiffres. Alors que le centre d'étude de la Confindustria anticipe pour la période de 2008-2011 une augmentation des salaires nominaux de 9,4 % (de 26 678 à 29 180 € en moyenne), et une hausse des salaires réels de 2,9 %, le centre de recherches de la CGIL, l'IRES,

prévoit au contraire une perte de salaire annuelle de 0,8 % en moyenne<sup>1</sup>. La CISL conteste les chiffres avancés par la CGIL : appliqué à la période 2004-2008, le nouveau modèle aurait, selon la seconde confédération syndicale, produit des augmentations excédant de 2,3 points le taux d'inflation programmée de 9 %.

Ces hypothèses sont difficiles à vérifier en l'absence de données statistiques solides. En matière salariale, la connaissance statistique porte en Italie essentiellement sur les salaires conventionnels qui ne se confondent pas avec les rémunérations effectives. Les données de la comptabilité nationale sont trop agrégées pour permettre des analyses précises. Les observateurs critiquent un appareil déficient : pour connaître les « données élémentaires telles que les rémunérations des salariés, les profits des entreprises ou encore la productivité par tête, [l'Italie dispose] de fragments incomplets et imparfaits qui de surcroît sont rendus publics avec beaucoup de retard, ce qui fait que les acteurs sociaux retiennent bon gré mal gré ce qui leur semble opportun et qu'il est impossible d'arriver à des appréciations partagées »<sup>2</sup>.

La qualité technique de la réforme est parfois mise en question. Jugé « compliqué et peu transparent » par certains économistes, le nouvel indice de l'inflation pourrait générer des stratégies de contournement : « Quand l'inflation augmente, les syndicats pourront être incités à retarder la négociation dans l'attente d'un taux plus élevé ; *vice versa*, devant une inflation en recul, les employeurs voudront repousser la signature des

1. Sans les pertes supplémentaires liées à la progression de la fiscalité (*fiscal drag*) et au mode de calcul des augmentations basé sur les minima conventionnels au lieu de tenir compte, comme dans le système actuel, des augmentations collectives et individuelles accordées dans l'entreprise.

2. Andrea Ichino, « Salari e profitti, le verità nascoste », *Il Sole 24 ore*, 28.01.2009

conventions »<sup>1</sup>. Le mode de calcul des augmentations conventionnelles à partir des coefficients minima favorise les tranches de revenu les plus basses, alors même que la réforme entend faire décoller les rémunérations des salariés les plus productifs. De la même façon, le complément de salaire distribué *via* les conventions de branche aux (nombreux ?) salariés non couverts par la négociation décentralisée (*elemento retributivo di garanzia*) s'écarte *a priori* de l'objectif affiché de récompenser l'augmentation de la productivité.

#### **L'inconnue de la négociation d'entreprise**

Un objectif central de la réforme est de revaloriser le rôle de la négociation décentralisée des salaires au détriment des négociations de branche. « Nous devons passer du rapport actuel de 85-15 % à une proportion plus proche de la situation européenne » (estimée à 60-40 % sinon 50-50%), a affirmé d'entrée de jeu le vice-président de la Confindustria, Bombassei. Au-delà des allègements d'impôt et de charges sociales sur les primes de productivité, une application plus stricte du principe de subsidiarité est censée vaincre les réticences patronales à s'engager dans les négociations d'entreprise : la réforme exclut en principe la renégociation d'avancées salariales ou normatives déjà acquises au niveau des branches ; pour la première fois, des négociations dérogatoires sont autorisées dans des situations de crise.

La généralisation de la négociation décentralisée pourrait toutefois souffrir de la récession qui frappe de plein fouet l'économie de la péninsule. Au quatrième

trimestre 2008, l'Italie enregistre un recul record de la croissance (-1,2 % par rapport au trimestre précédent, soit -2,6 % sur l'année) et voit s'effondrer sa production industrielle. Dans ce contexte, la Confindustria exhorte le gouvernement à mettre en œuvre un plan de relance moins hésitant. La CGIL déclare priorité nationale la lutte pour la préservation de l'emploi et récuse une réforme de la négociation collective conclue dans la précipitation – alors que les salariés risquent de ne pas en percevoir les effets dans leurs entreprises.

La tenue de négociations d'entreprise semble ensuite directement tributaire de la qualité de l'implantation syndicale, tout comme l'absence syndicale semble condamner d'emblée la négociation. La plupart des observateurs voient dans la force syndicale un prérequis à la conduite effective de négociations. Or, les RSU sont loin d'être implantées dans toutes les unités productives et elles ne sont pas partout en capacité de négocier. Il n'en va pas très différemment de la négociation territoriale. Celle-ci est prévue dans certaines conventions collectives de branche (artisanat, bâtiment...). Sa mise en œuvre sur le terrain toutefois semble liée à la présence de syndicats disposant localement de l'implantation et de la volonté politique suffisantes pour investir les petites entreprises dans le but d'y améliorer les protections collectives des salariés. D'un « territoire » à l'autre, les réalités de la négociation collective semblent extrêmement contrastées.

Au moment de la signature de l'accord, la négociation de deuxième niveau concerne une minorité d'entreprises, dont la proportion, selon le CNEL (Consiglio

1. Tito Boeri, Pietro Garibaldi, « Nero su bianco ma scritto al contrario », 26.09.2008, [http://www.lavoce.info/articoli/-relazioni\\_industriali/pagina1000637.html](http://www.lavoce.info/articoli/-relazioni_industriali/pagina1000637.html).

## ITALIE

nazionale dell'economia et del lavoro), a encore diminué dans les années 2000. De 40 à 60 % en 1999/2000 elle serait passée à 10 %, se concentrant « dans certains secteurs et notamment dans les grandes entreprises ». La Commission travail du Parlement en attribue la raison « à la difficulté d'identifier, dans de nombreux cas, l'interlocuteur syndical au niveau des entreprises ainsi qu'à la dynamique défavorable de la productivité dans la dernière période »<sup>1</sup>.

### **L'hypothèque de la désunion syndicale**

La réforme de la négociation collective peut-elle être menée à bien en laissant sur le bord du chemin la plus grande confédération syndicale ? Les signataires de l'accord cadre tendent à relativiser la non-adhésion de la CGIL, attribuée à des motivations essentiellement politiques et à des difficultés à composer avec une opposition interne<sup>2</sup>. Alors que des signatures non unitaires se multiplient dans les négociations de branche (commerce, artisanat, fonction publique...), les acteurs semblent renouer avec un scénario déjà expérimenté durant le gouvernement Ber-

lusconi précédent. Le front syndical avait alors éclaté tant au niveau interprofessionnel – avec la signature en 2002 du Pacte pour l'Italie par les seules CISL et UIL<sup>3</sup> – qu'au niveau des branches, avec notamment la signature « séparée » de deux conventions collectives de la métallurgie (2001 et 2003). Les trois confédérations avaient ensuite retrouvé le chemin de l'unité.

La rupture de l'unité syndicale à l'occasion de la réforme de la négociation collective fait cependant peser plusieurs inconnues sur les relations professionnelles. Ainsi, le renouvellement des conventions de branche pourrait s'annoncer complexe et laborieux dans les secteurs dans lesquels la CGIL est fortement représentée. C'est le cas de la métallurgie par exemple, où la FIOM-CGIL compte à elle seule plus d'adhérents que ses deux homologues ensemble (tableau 1). Il ne manque pas d'employeurs inquiets devant le scénario des négociations de branche séparées alors même que les négociations d'entreprise sont généralement conduites sous le signe de l'unité syndicale<sup>4</sup>.

1. XI Commissione (Lavoro pubblico e privato), *Indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva, proposta di documento conclusivo*, gennaio 2009.
2. La participation à une réforme venant mettre en question le rôle central de la négociation de branche est contestée par la frange la plus à gauche de la CGIL, et notamment par une majorité au sein du syndicat de la métallurgie, la FIOM.
3. Le pacte pour l'Italie devait allouer des ressources au renforcement des amortisseurs sociaux (notamment l'augmentation de l'indemnisation chômage) et au développement du Mezzogiorno. Mais ces fonds ont été détournés à d'autres fins.
4. La pratique des négociations unitaires dans la plupart des entreprises amène des experts et des observateurs des relations professionnelles à relativiser l'impact des divisions syndicales actuelles. Interrogé par *Il diario del Lavoro*, l'ex-secrétaire général de l'UIL Giorgio Benvenuto estime que « les effets de la crise économique contraindront les organisations à retrouver des points d'accord et à rechercher l'unité d'action. Jusqu'à maintenant, elles se sont toujours divisées sur des procédures et sur les conclusions de la négociation, jamais sur les raisons de fond ». Et le sociologue Bruno Manghi, issu de la CISL, d'affirmer : « Le pluralisme syndical a aussi besoin de compétition, les points de vue resteront donc toujours divers sur certaines questions. Mais à la fin, et surtout dans des moments particulièrement délicats, l'unité syndicale sera rétablie. »



**Tableau 1. Adhérents CGIL, CISL, UIL  
et à quelques fédérations de branche (2007-2008)**

	CGIL <sup>1</sup>	CISL <sup>2</sup>	UIL <sup>1</sup>
Total confédérations	5 604 700	4 507 500	2 060 900
Métallurgie	359 700	205 700	88 400
Bâtiment	358 000	292 900	145 200
Commerce et tourisme	345 400	212 400	100 100
Transport	147 200	114 332	107 202
Fonction publique	404 700	328 305	335 900
Retraités	2 886 600	2 200 700	564 800

1. 2007 ; 2. 2008  
Sources : CGIL, CISL, UIL.

Le rapport de force face à l'acteur politique risque ensuite d'être affecté, même si les deux organisations signataires misent sur une légitimité accrue du fait de leur statut d'interlocuteurs « responsables ». Le gouvernement n'était pas sans pousser discrètement à l'exclusion et à la marginalisation de la CGIL, appelant de ses vœux un paysage syndical recomposé qui tournerait définitivement le dos au conflit. Il pourrait voir s'agrandir sa marge de manœuvre devant un mouvement syndical désuni, avec d'un côté les syndicats engagés dans la concertation tripartite mais manquant de poids pour infléchir les choix majeurs, et de l'autre la confédération majoritaire acculée à une position du refus, retardant d'autant son *aggiornamento* en matière de négociation décentralisée. « Nous ne pouvons continuer à être éternellement perçus comme les gens ayant un problème avec la négociation de deuxième niveau », s'était pourtant exclamée la responsable de la CGIL de Lombardie, Susanna Camusso, au lendemain des élections législatives qui avaient vu dans le Nord nombre d'ou-

vriers de la CGIL donner leur voix à la Ligue du Nord. Le retour sur le terrain avait alors été proclamé grande priorité, pour atteindre les salariés tant dans l'usine que sur le territoire.

Qualifié « d'historique » par ses signataires, l'accord cadre de janvier 2009 s'inscrit enfin difficilement dans la filiation de l'accord de 1993 fortement porté par « une idée de cohésion et de justice sociale », comme le rappelle le secrétaire général de la CGIL, Guglielmo Epifani. Le protocole de 1993 avait effectivement conforté le rôle des syndicats dans la société. Qu'une réforme majeure des relations professionnelles minimise l'objectif du consensus social n'est pas jugé anodin. « Une chose est de conclure une négociation de branche sans l'une des signatures syndicales, c'en est une autre d'écrire seuls les règles qui doivent valoir pour tous. Celles-ci doivent être écrites par tous, sinon elles ne servent à rien », note, alarmé, un journaliste économique au moment où se dessine le scénario de l'accord séparé <sup>1</sup>. S'il refuse de comparer les périodes, l'artisan de l'accord de 1993,

1. Massimo Mascini, « Modello contrattuale : un salto nel buio », *Il diario del lavoro*, 30 settembre 2008.

## ITALIE

l'ancien président du Conseil Ciampi, avoue qu'un accord sans la CGIL aurait été à l'époque pour lui « tout simplement impensable ». Avoir autour de la table « un syndicat fort et cohésif » était un enjeu en soi, qui garantissait aussi la solidité de l'accord<sup>1</sup>. « Pour moi, un accord sur la négociation collective doit être total. Et il

l'est seulement si tout le monde le signe. Sinon, quel accord c'est ? »

### Sources :

*Il Sole 24 ore, La Repubblica, Il Diario del Lavoro*, interviews d'employeurs et de syndicalistes (Bologna, janvier 2009).

---

1. *La Repubblica*, 25.01.2009.