

la négociation collective en temps de crise

Quelques exemples étrangers

F. Lerais U. Rehfeldt, C. Vincent

Quatre documents Ires

- ❖ Frédéric Lerais, Jean-Marie Pernot, Udo Rehfeldt, Catherine Vincent et al., *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise: un essai de comparaison internationale*, rapport IRES, octobre 2013
Disponible en français et anglais sur le site web de l'IRES:
www.ires.fr/etudes-et-travaux
- ❖ N° Spécial « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne » Chronique internationale de l'IRES (143-144), janvier 2014
www.ires.fr/publications/la-chronique-internationale
- ❖ « The new EU economic governance and its implication on the national collective bargaining » Fernando Rocha (Dir.), Georg Feigl, Salvo Leonardi, Jean-Marie Pernot, Alan Stoleroff, Lyuben Tomev, Christos Triantafyllou, nov. 2014
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/GocobaOKfinal.pdf>
- ❖ Freyssinet J. « Les négociations d'entreprise sur l'emploi : quelques expériences européennes »
Document de travail de l'Ires
<http://www.ires-fr.org/images/files/DocumentsTravail/DdT02.2015/DdT02.2015.pdf>

De la négociation collective

- ❖ La négociation collective est susceptible de permettre
 - Un rééquilibrage employeur-salarié
 - D'éviter un face à face salariés/employeur (déséquilibré)
 - D'avoir des effets favorables en termes de productivité, de participation des salariés
 - Branche : évite la course à la baisse des salaires
 - Les « pactes sociaux » des années 90 ont favorisé le rétablissement de la compétitivité

- ❖ Mais un contexte peu favorable : des tendances antérieures lourdes accentuées dans la crise
 - Déclin quasi-continu de l'affiliation syndicale
 - Décentralisation de la négociation collective vers le niveau de l'entreprise,
 - Développement des clauses dérogatoires aux accords nationaux et/ou de branches

Des pressions fortes à la décentralisation

- ❖ Un peu partout (Sauf en Finlande et en Belgique)
 - Pendant longtemps un crédo de l'OCDE, maintenant plutôt porté par la BCE et l'UE (Recommandations & Troïka)
 - Des formes variées : sauvages, imposées par l'Etat ou coordonnées
 - Maîtrise par les branches des clauses d'ouverture

- ❖ Les études quali et quanti (BIT et OCDE) montrent
 - Pas de lien avec la performance éco. globale
 - Accentuation des inégalités et des dynamiques salariales sectorielles divergentes (Chagny & Husson)
 - L'abaissement du taux de couverture des conventions collectives
 - L'affaiblissement du syndicalisme

Allemagne - 3 niveaux de négociation

- ❖ Inter-pro : concertation tripartite intermittente
 - Réactivée dans la crise avec des plans de relance

- ❖ Négociation collective : centralité de la branche

- ❖ Établissement/entreprise: accords d'établissement négociés par conseils d'entreprise (BR) – loi de 1972
 - Obligatoires pour sujets couverts par « droits de codétermination »
 - Interdiction de négocier sur sujets réservés à la négociation collective (salaire, temps de travail, ...)
 - Conventions collectives avec "clauses d'ouverture"
 - depuis 1984 pour temps de travail,
 - depuis 2004 de manière plus généralisée
 - Accords dérogatoires négociés conjointement avec conseil d'entreprise et syndicat de branche.

Allem.-Instruments pour négocier sur l'emploi

- ❖ Le chômage partiel
 - Prise en charge 60 % (67 % avec enfant) du salaire net
 - financé par Agence fédérale pour l'emploi
 - jusqu'à 97 % par conventions collectives
 - accord du conseil d'entreprise nécessaire

- ❖ Autres instruments
 - accords d'établissements dérogatoires :
 - Métal. : en septembre 2014, 1 715 accords dérogatoires en vigueur dont 551 portent sur les salaires
 - par convention collective de branche avec clause d'ouverture
 - nécessaire : accord conseil d'entreprise et syndicat
 - « pactes pour l'emploi »: accords d'entreprise avec syndicat
 - 1993, 2006, 2009, 2010: Volkswagen (garantie emploi)
 - Airbus, Siemens, Opel,...

Allemagne - conclusion

- ❖ Un modèle de négo. coordonnée plutôt renforcé
 - Retour à la concertation tripartite (2008-2009) après Hartz
 - Coordination entre négociation centralisée et politiques publiques (CP)
 - Coordination entre négociation centralisée et accords d'entreprises (CB)

- ❖ Rapport de force affaibli
 - Couverture conventionnelle en baisse :
 - Branche : 1996: 70 %, 2011: 54%
 - Extension peu utilisée
 - Taux de syndicalisation en baisse (montée des services)

- ❖ Une modération salariale persistante (depuis 2004 déjà):
 - Salaires conventionnels réels stagnent
 - Salaires effectifs réels en baisse ; divergence sectorielle forte
 - Secteur de bas salaires en hausse: dualisation
 - lois Hartz: intérim, mini-jobs, externalisation (services)
 - pas de salaire minimum national jusqu'il y a peu
 - des entreprises non couvertes par des CC

Espagne - 3 niveaux de négo

- ❖ Inter-pro : pactes tripartites entre partenaires sociaux et gouvernement et accords interprofessionnels paritaires
- ❖ Branche : nationales et régionales en fonction des thèmes
- ❖ Entreprise : négociation des accords par une délégation conjointe comité d'entreprise et syndicat

Espagne – Réformes 2010-2012

- ❖ **Déroghations en cas de difficultés économiques seulement**
- ❖ Loi 2010 (Zapatero) :
 - négociation salariale d'entreprise dérogatoire
 - si pas d'accord : médiation
- ❖ Loi 2012 (Rajoy) :
 - possibilité de sortir de la CC de branche, décision unilatérale de l'employeur
- ❖ Flexibilité interne accrue pour éviter les licenciements (unilatérale)
- ❖ Il y a des accords dérogatoires, surtout dans l'automobile

Espagne - Recul de la négociation collective

- ❖ Depuis 2010-2012, un recul général de la négociation
 - Entre 2008 et 2013 (Eurofound):
 - Le nombre d'accords de branche signés a diminué de moitié : de 1448 à 706
 - Le nombre d'accord d'entreprise a baissé de presque 2/3 : de 4539 à 1702
 - Le nombre de salariés bénéficiant d'une couverture conventionnelle est passé de 12 à 7 millions.
 - Quelle raisons à ce recul ?
 - Complexité
 - Des employeurs très divisés sur les dispositifs dérogatoires

Espagne - Conclusion

- ❖ Rupture de la hiérarchie des normes qui encadrerait la négociation collective
- ❖ Abolition de nombreuses règles protectrices de l'emploi des travailleurs
 - (52 réformes du marché du travail depuis les années 1980)
- ❖ Quelles conséquences ?
 - Cela s'est traduit par un recul de la négociation collective
 - Cela ne s'est pas traduit par des améliorations du marché du travail
 - Ni favorable, ni défavorable ?
- ❖ Quelle voie pour la démocratie sociale en Espagne ?
- ❖ Décentralisation encore relativement contenue par des accords sectoriels (métallurgie, chimie)
- ❖ Négociation interprofessionnelle reste active (accord-cadre salaire de 2015) malgré pressions de la crise et de l'UE

Italie – 3 niveaux de négociation depuis 1993

- ❖ Inter-pro : accords paritaires et tripartites
 - Concertation sur taux d'inflation programmé

- ❖ Branche :
 - Raccourcissement des CC de 4 à 3 ans
 - Rattrapage salarial après 2 ans (jusqu'en 2009)

- ❖ Accord d'entreprise : Représentation Syndical Unitaire (RSU) et/ou syndicat
 - Salaires : interdiction de déroger à la CC de branche, sauf accord préalable sur primes liées à productivité, rentabilité ou qualité

- ❖ Accord territorial : pour PME sans RSU
 - Possibilité depuis l'accord 1993 mais peu pratiquée
 - Depuis peu, un accord de productivité possible pour les PME avec des syndicats territoriaux

Italie - Les accords d'entreprise

- ❖ Faible poids (données fragmentaires) :
 - seulement dans les grandes entreprises de l'industrie (et fonction publique)

- ❖ Salariés couverts par accords d'entreprise dans l'industrie:
 - années 1990: 64 %
 - années 2000: 54%

- ❖ 2010-11: accords en hausse, 2012 nouvelle chute

- ❖ Accords 2010-12: 5 % dérogatoires, 38 % « de crise », 40 % salariaux

- ❖ Grandes entreprises préfèrent *Cassa integrazione* (chômage partiel) aux accords dérogatoires

Italie - conclusion

- ❖ Maintien du volontarisme malgré des interventions des gouvernements pour imposer la dérogation
 - Dérogation à peu près contenue en pratique

Problème : division syndicale et patronale, difficultés économiques

- ❖ Taux de couverture des CC stable
- ❖ Taux de syndicalisation re-stabilisé
- ❖ Résistance syndicale à la dérogation
- ❖ Modération salariale avec conséquence:
 - Stagnation de la croissance et de la productivité
 - Problème de compétitivité hors coût

Conclusion (1)

- ❖ Les systèmes de négociation collective
 - configurations nationales qui ont leurs propres logiques
 - construites au cours de l'histoire
 - certains ont pu être consolidés
 - certains ont pu régresser, la crise offrant des occasions de remise en cause profonde (parfois poussée par l'UE)

- ❖ Des risques à plaquer des recettes d'autres pays ou imposer par l'UE: aléatoire ou dangereux

- ❖ Ils ne sont pas, en soi, favorables ou défavorables aux performances économiques mais ils ont des impacts sur la cohésion sociale

Conclusion (2)

- ❖ Concernant les dérogations
 - Les possibilités de dérogation ne concernent que certaines entreprises
 - Surtout l'industrie
 - Confiance sur les contreparties engagées

- ❖ Deux risques à faire une intervention législative sans consensus des acteurs
 - Des possibilités de dérogations sans effet
 - Lorsqu'il y a des divisions syndicales ou patronales, les dérogations négociées sont peu utilisées
 - Des dérogations (unilatérales, opt out) avec des effets pervers
 - Exemple espagnol où les effets ne sont pas ceux attendus: baisse de l'intensité de la négociation

Merci de votre attention

Retrouver l'actualité de l'  **ires**
INSTITUT DE RECHERCHES
ECONOMIQUES ET SOCIALES

www.ires.fr

twitter.com/IresFr

Les thèmes de négo avec le CE en Allemagne

- ❖ Règles disciplinaires ;
- ❖ heures de début et de fin de journée de travail et pauses ;
- ❖ réduction ou allongement du temps de travail (par exemple, heures supplémentaires ou chômage partiel) ;
- ❖ congés ;
- ❖ règles de calcul des rémunérations (par exemple, basé sur un système de primes ou sur les heures effectuées) ;
- ❖ fixation des primes et des objectifs ;
- ❖ date et méthode de paiement ;
- ❖ introduction de caméras ou de tout autre dispositif de surveillance des activités ou du comportement du personnel ;
- ❖ modalités de fonctionnement des infrastructures sociales telles que les cantines ou les terrains de sport ;
- ❖ fonctionnement du système de suggestions et mise en place du travail de groupe ;
- ❖ données personnelles sur les salariés ;
- ❖ méthodes de recrutement ;
- ❖ formation ;
- ❖ nouvelles technologies qui ne correspondraient pas aux normes ergonomiques