



Acteurs et stratégies de la négociation d'entreprise: études de cas de quatre groupes

Marcus Kahmann, Catherine Vincent (IRES)

4ème rencontres IRES-ISST – 23/09/22 - ISST

La recherche “Codebar”: *Comparisons in decentralised bargaining*

- Un projet coordonné par l’Université d’Amsterdam et financé par la Commission européenne.
- 8 pays étudiés:
 - Allemagne, Espagne, France, Irlande, Italie, Pays-Bas, Pologne, Suède
- Un rapport comparatif et 8 rapports nationaux
 - <https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/codebar/country-reports-codebar/country-reports.html>
- **Objet de la recherche:**
 - Effets du développement de la négociation collective d’entreprise sur les acteurs et les stratégies qu’ils mettent en place pour y négocier



La recherche “Codebar”: *Comparisons in decentralised bargaining*

- Le cas français dans la comparaison
 - Niveau de coordination élevé mais très dépendante de l'intervention de l'Etat
 - Des configurations variées entre pays et au sein même des pays
- Rappel des principales évolutions du cadre juridique de la négociation d'entreprise
 - Extension des thèmes obligatoires de négociation
 - Extension des possibilités de dérogations à la branche
 - Extension des possibilités de négociation sans syndicats
 - Priorité donnée aux accords d'entreprise sur de nombreux thèmes (2017)



Une démarche monographique

- 4 entreprises enquêtées dans 2 secteurs
- Entretiens avec direction et délégués syndicaux
- Entretiens avec des responsables syndicaux fédéraux

	Métallurgie			Commerce
	A	B	C	D
Échelle d'opération	multinationale	multinationale	nationale (appartenant à un groupe étranger)	multinationale
Nombre d'employés en France	15,500	43,000	250	16,000
Présence syndicale	FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT	CFE-CGC, CGT, CFDT, FO	CFDT	CFTC, UNSA, CFDT



Une recherche qui prolonge d'autres recherches

- Un processus de dérogation qui n'est pas unidirectionnel, avec des formes différentes d'articulation entre les accords d'entreprise et de branche (Delahaie & Fretel 2021)
 - Des négociations d'entreprise riches mais qui s'inscrivent dans la convention collective (métallurgie)
 - Une normalisation forte au niveau de la branche (commerce, avec la particularité d'un groupe leader sur son marché et dans le fonctionnement de la branche)
 - *Une normalisation au niveau de l'entreprise*

- Une diversité de nature du dialogue social en entreprise (Béthoux & Mias 2019)
 - des entreprises qui remplissent formellement leurs obligations de négociation, mais sans conviction ni attente (D)
 - Des (grandes) entreprises avec une longue tradition de négociation, marginalement concernées par le contenu des accords de branche (A et B)
 - des entreprises où s'est construite une confiance mutuelle et qui utilisent la négociation comme moyen de résoudre les problèmes (C)

- Peu d'effets des ordonnances Macron sur la négociation
 - L'usage des dérogations restent limité
 - Les mutations de la négociation d'entreprise sont antérieures



Principaux résultats

- 1. Persistance de l'intérêt de la négociation de branche, y compris dans les grands groupes
 - Point de référence de la négociation d'entreprise, notamment en matière de salaire de base: attirer et fidéliser une main d'œuvre qualifiée d'ouvriers et techniciens (A et B mais aussi C)
 - Mais, des compléments de rémunérations par la négociation d'entreprise (notamment pour les ingénieurs)
 - Position dominante dans la négociation de branche (D)
- 2. Tendence à la centralisation de la négociation dans les grands groupes
 - Unification des statuts afin de favoriser la mobilité interne
 - « Approche intégrée » (DRH A) ou au service de la culture d'entreprise.
 - Déconnexion des entreprises du groupe et des salariés
- 3. Rationalisation de la négociation comme souci managérial
 - Ressources dépendantes de l'employeur
 - Distanciation des liens avec l'extérieur: syndicalisme d'entreprise?



Conclusions

- Complémentarité entre décentralisation de la négociation et stratégies de centralisation au niveau de l'entreprise
- Persistance de l'accord de branche comme référence normative **MAIS** croissance des inégalités entre entreprises
- Besoins accrus de coordination des syndicats pour contrer cette tendance
 - Moyens syndicaux limités
 - Perte de pouvoir de négociation

