



AUX UNIONS DEPARTEMENTALES AUX FEDERATIONS NATIONALES

Paris, le 27 août 2018

Département de la Négociation collective et des rémunérations
Circulaire n°108-2018

FO DÉFEND COÛTE QUE COÛTE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LE RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Cher(e)s camarades,

Depuis dix ans, les règles de la négociation collective ont été profondément modifiées. La réforme de la représentativité du 20 août 2008, que Force Ouvrière dénonce et combat depuis l'origine, a bouleversé le paysage syndical et tenté de transformer les organisations syndicales en « machines électorales permanentes ». Déjà à l'époque, l'objectif affiché était de faire de la négociation collective un outil de flexibilité et d'adaptation à la disposition des entreprises.

Un mouvement de décentralisation des négociations, sous les recommandations des institutions européennes, s'est étendu partout en Europe, notamment après la crise de 2008. Sur le papier, ces réformes se drapent toujours de l'objectif vertueux visant à « dynamiser » la négociation collective, essentiellement au niveau de l'entreprise.

Pourtant, à l'analyse du nombre d'accords signés entre 2008 et 2013, notamment en Espagne et au Portugal, la négociation collective se retrouve clairement « dynamitée ». En Espagne, le nombre d'accords de branche a diminué de moitié et celui des accords d'entreprise des 2/3. Au Portugal, le nombre d'accords de branche et de groupe a été divisé par 4 et celui des accords d'entreprise presque par 2¹.

L'effondrement du nombre de signatures s'explique par la trop grande responsabilité qui pèse sur les négociateurs d'entreprise, avec souvent moins de moyens ou de temps de délégation ou de formation imposés par d'autres réformes, et du fait de la

¹ Institut syndical européen (ETUI), 2015.

remise en cause des niveaux de négociations interprofessionnels et de branches et du principe de faveur.

Réduire ou supprimer les niveaux de la branche et du national entraîne un affaiblissement des capacités de négociation à l'échelle de l'entreprise. Les négociateurs et représentants des salariés dans l'entreprise se voient en effet privés des normes et avantages négociés aux niveaux supérieurs et qui constituent pourtant un cadre sécurisant dans lequel s'inscrire, un marchepied sur lequel s'appuyer pour rétablir un équilibre par nature plus défavorable à l'échelle de l'entreprise en raison d'une subordination plus marquée.

La réduction du nombre d'accords d'entreprises a de plus entraîné une baisse drastique du nombre de travailleurs couverts par une convention collective ou un statut. Leur nombre est ainsi passé de 12 à 7 millions en Espagne.

Attaquer le niveau interprofessionnel de négociation collective, c'est bel et bien attaquer l'ensemble des niveaux de négociations et c'est, en définitive, casser les cadres collectifs et individualiser à outrance.

Par ailleurs, il a depuis longtemps été démontré que la décentralisation des négociations ne conduit pas systématiquement à une baisse du chômage, mais engendre une hausse des inégalités salariales et une hausse de la conflictualité² dans l'entreprise.

Quant aux effets sur l'emploi, il a été démontré que la décentralisation des négociations n'entraîne aucune incitation à l'embauche.

Qui plus est, les premiers bilans de ces réformes au sein de la zone euro témoignent bien d'un ralentissement inquiétant de l'évolution de la productivité, pouvant avoir un effet potentiel sur la croissance et donc sur la dynamique de l'emploi.

Au surplus, les politiques d'austérité qui ont été menées ont conduit à augmenter la pauvreté et les inégalités. Pour exemple, avec les réformes Hartz en Allemagne, le taux de pauvreté avait augmenté de 3 points juste avant la crise. En Grèce, le niveau d'encadrement collectif des travailleurs est passé de 70% à 30% (tout en montant le niveau de chômage à un taux record – voir communiqué confédéral du 22 août 2018). Pourtant, alors que les bilans des réformes libérales déjà menées partout en Europe ont prouvé leur inefficacité et méfaits sociaux, ce même modèle a été importé en France.

² L. Calmfors, Driffill J. (1988), « Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance », *Economic policy*, vol. 6, pp. 16-61 ; Dunlop (1957), « The theory of wage determination » ; Villeval et alii, 2004.

Le dialogue social français souffre des dernières réformes menées par les gouvernements successifs. En effet, sous couvert de « simplification » et de « rationalisation », on assiste à une perte de moyens sans précédent pour les représentants du personnel dans l'entreprise et, plus largement, pour les organisations syndicales.

Comble de l'ironie et du cynisme, la fusion des instances représentatives du personnel a notamment été justifiée par le fait qu'il s'agirait souvent des mêmes personnes qui détiennent les différents mandats et qu'il y a de ce fait une confusion des rôles et missions des différentes instances.

Or, c'est la loi du 20 août 2008, elle-même, qui organise la confusion des rôles entre délégué syndical et élu, en mesurant l'audience des organisations syndicales sur l'élection au comité d'entreprise/CSE, et en forçant le délégué syndical pressenti à se présenter aux élections professionnelles.

Les organisations syndicales n'ont cessé d'être affaiblies dans leurs prérogatives en matière de négociation, dans un premier temps, par la recherche d'autres acteurs en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, puis *via* le recours au référendum. Permettre la ratification d'un accord qui a fait l'objet d'une opposition ultra majoritaire des organisations syndicales représentatives, par une consultation des salariés dans l'entreprise, revient à nier totalement l'objet même des organisations syndicales, en faisant primer la somme d'intérêts individuels sur l'intérêt collectif des salariés.

En outre, le Conseil d'entreprise – créé par les ordonnances du 22 septembre 2017 que Force Ouvrière continue de dénoncer – va plus loin encore dans le contournement des syndicats puisqu'il permet de négocier directement avec les élus, y compris en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise.

Certes, aujourd'hui, cette faculté introduite par la loi n'est possible que si un accord collectif classique le prévoit, mais quid de l'avenir ? La porte est désormais ouverte et l'histoire nous a déjà maintes fois démontré que chaque dispositif « expérimental » finissait par faire l'objet d'une généralisation quelques mois plus tard !

Alors comment les réformes récentes ont-elles pu être présentées comme visant à favoriser le dialogue social alors qu'elles organisent au contraire son démantèlement ? Comment peut-on dire que le dialogue social est favorisé quand la négociation sur les salaires - nerf de la guerre - peut désormais n'avoir lieu que tous les 4 ans ? Et que les exemples espagnol ou portugais (notamment) permettent de mesurer tous les dangers d'affaiblissement de nos 36 600 accords d'entreprises annuels ?

Au regard des premiers éléments d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017, issus du groupe de travail piloté par France Stratégie, la France ne fera pas exception. Interrogés sur les effets à venir desdits textes sur l'emploi, près de la moitié des dirigeants (48% en général, 60% dans l'industrie) pensent qu'ils permettront de simplifier les procédures de licenciement !

L'objectif global est de supprimer tous cadres contraignants du niveau national, y compris voire surtout ceux issus des niveaux de négociations interprofessionnels et de branches : laisser l'entreprise fixer seule la norme, avec peu de contrôle (30% d'activité perdue dans l'inspection du travail depuis 2010) et, à terme, avec seulement et simplement des représentants du personnel sans liens syndicaux.

Face à cette vision destructrice du modèle social et de la négociation collective, Force Ouvrière continuera à défendre coûte que coûte le rôle des organisations syndicales en matière de négociation collective, à tous les niveaux, et à revendiquer le rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

C'est tout le sens des revendications portées au XXIV^{ème} Congrès confédéral d'avril 2018, de nos recours contre les ordonnances, de notre combat pour maintenir la Commission Nationale de la Négociation Collective menacée de disparition, de notre volonté de bâtir avec les autres interlocuteurs sociaux un « agenda social » ambitieux de négociations collectives interprofessionnelles et de défendre le paritarisme à tous ses niveaux.

Avec toute notre amitié syndicaliste,

Karen GOURNAY
Secrétaire confédérale

Pascal PAVAGEAU
Secrétaire général