

La négociation collective



La CGT et la négociation collective	6
L'interprofessionnel et la branche doivent redevenir des lieux de négociation - Interview de Thomas Vacheron	8
La négociation dans l'entreprise en l'absence de syndicats amplifie les inégalités - Interview de Baptiste Giraud	10
Nouvelle articulation des normes en droit de la négociation collective	12
La négociation collective en chiffres	14

Ont participé au dossier : Jamila Mansour, Nathalie Arensonas, Séverine Calippe

La négociation collective, à la source des stratégies des organisations syndicales

Question essentielle pour la CGT, elle est au centre de la transformation des relations de travail. Un nombre considérable d'accords sont signés chaque année, y compris par la CGT mais elle est au cœur des divergences entre organisations syndicales, singulièrement entre la CGT et la CFDT.

En 2021, 76820 accords d'entreprises ont été conclus dont près de la moitié par des non-syndiqués. Là où elle est présente, la CGT a signé 85,22 % d'entre eux en 2022. Sur le plan national de branches et interprofessionnel, 1063 accords ont été signés en 2021, dont 40,2 % par la CGT (31,7 % en 2022), sans que cela ne fasse l'objet de débats collectifs majeurs, alors même que la négociation collective est une source de droit au même titre que la loi, sauf dans la Fonction publique.

C'est dans l'entreprise qu'il y a le plus de chances que les négociations résultent du rapport de force créé avec les salarié-es. L'initiative patronale est souvent la règle au niveau des branches et surtout au niveau national interprofessionnel. Pour le patronat, la possibilité d'obtenir, par le biais des négociations, des réformes antisociales les ont rendues intéressantes à partir des années 1980-1990, alors qu'elles étaient rarissimes auparavant.

Il y a enfin les négociations qui découlent du paritarisme de gestion dont la CGT est partie prenante: assurance chômage, Agirc-Arrco, formation professionnelle, et bien d'autres. Ces négociations portent sur les ressources et sur les prestations.

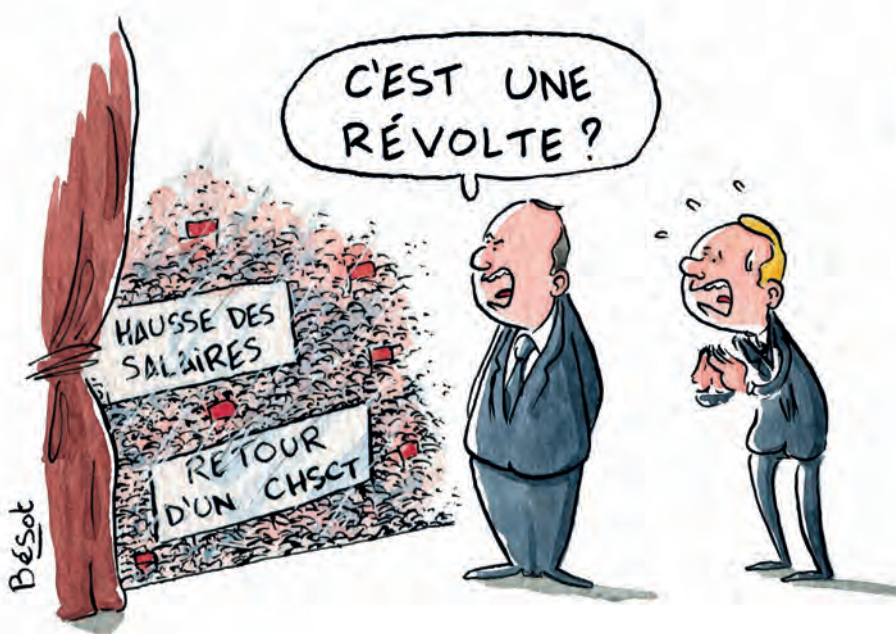
À la recherche du rapport de force

Quels que soient le sujet et le niveau de la négociation, la CGT est toujours confrontée à deux risques majeurs: celui de la marginalisation et celui de l'intégration. D'où l'importance de réellement mettre en œuvre la démarche définie par plusieurs congrès qui allie propositions

offensives mais adaptées aux réalités, et recherche des rapports de force les plus élevés possibles par la consultation des salarié-es, par la recherche de convergences unitaires, et par les batailles d'opinion publique. La bataille doit se mener aussi sur la conception du rôle de la négociation collective. Conquête au fur et à mesure de luttes souvent très dures, elle a pour effet de faire reculer le pouvoir unilatéral des employeurs et de rétablir sur le plan collectif l'inégalité qui résulte, sur le plan individuel, du contrat

de travail. Elle acte la contradiction d'intérêts, la contradiction de classes. C'est pourquoi, rapports de force et négociations se confortent mutuellement.

Le préambule de la Constitution de 1946 stipule « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* » Il affirme donc la négociation collective à la fois comme un droit des salarié-es et comme devant être exprimé, porté par les délégué-es,



“ Or, contrairement à la négociation collective très codifiée, le dialogue social ne précise pas la qualité des acteurs·rices. Il n'est pas tenu de déboucher sur des décisions, accords ou contrats. Il laisse toutes les possibilités à la partie dominante, de décider seule. ”

donc les syndicats. C'est dans cette dialectique que se situe la démarche de la CGT. Nous négocions au nom des salarié·es, et pas seulement des syndiqué·es CGT, d'où l'importance de la consultation des salarié·es comme point central de notre démarche. Les syndiqué·es CGT décident des propositions sur lesquelles la CGT consulte les salarié·es, tout au long de la négociation jusqu'à la décision de signer ou pas l'accord qui en résulte.

Au cœur du dialogue social

Notre démarche se heurte aux réformes engagées par les gouvernements successifs dans l'objectif d'abord de déconflictualiser les rapports sociaux, puis de

les contractualiser. C'est aussi le cœur de la stratégie de « recentrage » de la CFDT qui en fait l'axe majeur de sa vision de la transformation de la société. Elle estime que c'est la négociation qui légitime l'existence d'un syndicat, alors que la loi l'affaiblit. D'où sa volonté de tout contractualiser à tous les niveaux. Pour cela, il lui faut des interlocuteurs·rices disposés à y participer d'où l'acceptation, voire la proposition de négociations où certains droits des salarié·es pourraient être remis en cause, le fameux « donnant-donnant. »

L'Union européenne pousse dans le même sens. Le vocabulaire se modifie afin d'estomper la contradiction d'intérêts. Le terme « partenaires sociaux » remplace celui d'acteurs·rices sociaux ou d'interlocuteurs·rices sociaux, celui de « dialogue social » remplace dans le Code du travail, celui de négociation collective. Or, contrairement à la négociation collective très codifiée, le dialogue social ne précise pas la qualité des acteurs·rices. Il n'est pas tenu de déboucher sur des décisions, accords ou contrats. Il laisse toutes les possibilités à la partie dominante, de décider seule.

Le patronat hostile à la négociation « à chaud » trouve un intérêt à la développer « à froid », d'autant que les possibilités d'accords dérogatoires s'élargissent. Il y gagne sur deux tableaux: la nature des réformes, le consensus à celles-ci.

Un troisième acteur, le gouvernement est toujours actif même s'il n'est pas physiquement présent dans la négociation. La loi Larcher de 2007 est utilisée pour obtenir la mise en musique du programme du gouvernement par des négociations patronat syndicats ouvertes sur la base de lettres d'orientation, ce qui dénature les principes de la négociation collective. Le gouvernement use aussi de toutes les armes notamment financières pour peser sur le résultat des négociations.

De l'accord au contrat

La notion de « contrat » se substitue progressivement à celle d'accord. L'accord résulte d'un « compromis » entre des parties qui ont des intérêts contradictoires. Il ne les nie pas, il les acte à un moment donné. En revanche, le contrat est signé entre des « partenaires » qui poursuivent des objectifs communs. Les parties s'engagent à ne pas chercher à modifier le contenu du contrat jusqu'à son terme. Toujours dans l'objectif de contractualiser les rapports sociaux, on a vu, ces dernières années, une forte pression s'exercer afin d'imposer au parlement de reprendre dans la loi certains ANI (accord national interprofessionnel), in extenso. La loi deviendrait ainsi supplétive à l'accord entre patronat et syndicats. La CGT s'oppose à cette limitation des prérogatives du parlement, y compris lorsqu'elle est signataire.

L'importance prise par les enjeux de la négociation collective dans tous les domaines appelle à une attitude offensive de la CGT. Elle ne doit pas se laisser enfermer dans l'image d'une organisation qui lutte mais ne signe jamais rien, laissant aux autres la possibilité de récupérer à leur profit le bénéfice de ses actions. D'un autre côté, elle ne peut pas se couler dans un moule conçu pour faire régresser les droits des salarié·es. D'où l'importance de définir une démarche et de la mettre résolument en œuvre pour donner un label CGT à la façon de négocier et parvenir ainsi à modifier à la fois les conditions et les règles du jeu ainsi que le comportement des principaux acteurs·rices. Par une démarche constructive ouverte et démocratique la CGT peut modifier le rapport des salarié·es à la négociation, et donc la négociation, elle-même. **Maryse Dumas**



il n'y a pas de négociation en entreprise sans organisation collective des salarié·es

Thomas Vacheron, secrétaire confédéral de la CGT revient sur l'enjeu de la négociation pour la CGT.



LE PEUPLE. Comment la CGT conçoit-elle la négociation collective en entreprise, notamment sur les salaires ?

THOMAS VACHERON.

Il y a en fait trois niveaux de négociation, pour les salaires comme pour les autres sujets : le niveau interprofessionnel, celui de la branche puis de l'entreprise. Historiquement, la CGT est très investie sur les négociations « interpro » et de branche, afin de construire un socle de droits communs pour les salarié·es. Le problème auquel on se heurte depuis les ordonnances Macron de 2017, c'est que les accords négociés au niveau de la branche se limitent à des déclarations d'intention : ils sont incitatifs et plus obligatoires pour les entreprises. Les ordonnances font primer les accords d'entreprise sur ceux de branche sur la quasi-totalité des sujets, amoindissant la branche pourtant essentielle pour éviter le dumping social entre entreprises d'un même secteur.

Pour la CGT, l'interprofessionnel et la branche doivent redevenir des lieux de négociation d'accords collectifs

normatifs, qui obligent les entreprises à appliquer le droit et les empêchent de pouvoir le contourner.

Ces ordonnances ont aussi réduit les droits des syndicats et des salarié·es dans leur ensemble, avec la suppression de la défense collective, le plafonnement des indemnités prud'homales ou la suppression des CHSCT. Elles augmentent le pouvoir des employeurs avec des procédures de licenciement facilitées, des accords régressifs et chantage à l'emploi. ... Or en réduisant les droits et en affaiblissant le rôle des syndicats dans l'entreprise, où toute la pression repose sur les délégué·es, c'est aussi la négociation collective qu'on affaiblit. En 1982, les travailleurs-euses avaient eu les lois Auroux qui avaient mis en place des éléments structurants pour la protection collective des salarié·es (CHST, NAO...) et rendaient obligatoires les négociations collectives en entreprise. En 2017, les employeurs ont fini de regagner le pouvoir avec les ordonnances Macron ! Cette transformation radicale consiste à faire de la loi non plus un outil de protection des travailleurs-euses, mais un moyen de sécuriser la compétitivité des entreprises, poussant les employeurs à diminuer les droits sociaux. Elle bat en brèche le principe historique selon lequel un accord d'entreprise ne peut exister que s'il est plus favorable, pour les salarié·es, à la loi et aux règles négociées ou dans les accords de branche.

La démarche CGT de la négociation en entreprise a une double fonction : elle permet de gagner de nouveaux droits pour les salarié·es, mais c'est aussi l'occasion d'organiser et d'unifier le salariat car notre force, c'est notre nombre.

Face à l'employeur qui cherche à diviser les salarié·es, plus ils sont organisés en nombre, plus le rapport de force s'inverse, et plus vite ils peuvent gagner.

C'est au moment des négociations,

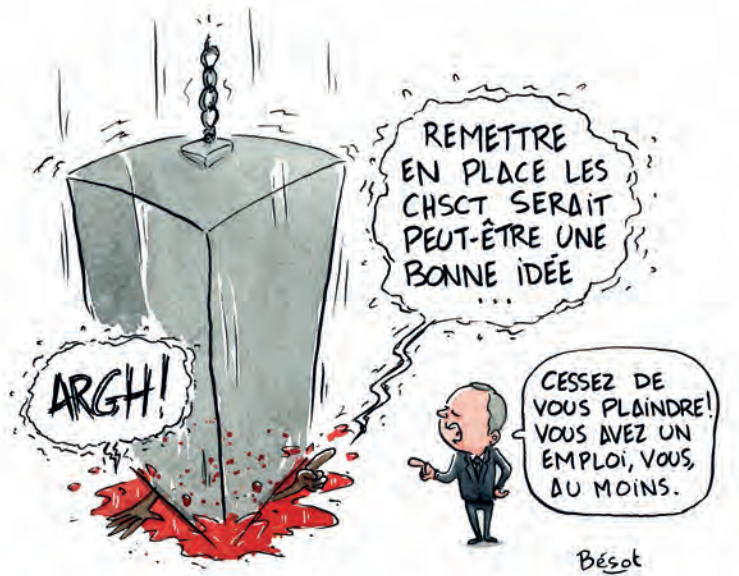
notamment sur les salaires, que les travailleurs-euses sont susceptibles de soutenir le syndicat et de s'impliquer. C'est déterminant.

Il n'y a pas de négociation en entreprise sans organisation collective des salarié·es.

Concrètement, comment préparer la négociation ?

T. V.

Il faut de la méthode. La CGT mène une campagne confédérale « urgences salaires » sur l'indexation des salaires sur les prix et sur le Smic et leur nécessaire augmentation. Elle met à disposition des « tutoriels », simples et pratiques, dans le but d'aider les salarié·es à s'organiser et se mobiliser dans leur entreprise ou leur service, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), qui concernent les salaires, le temps de travail et l'égalité femmes hommes. À chaque étape de l'action syndicale, il faut poursuivre une démarche majoritaire afin de rassembler les salarié·es autour de revendications fédératrices. C'est la condition pour gagner. Concrètement, comment ça se passe ? En amont, des discussions sont menées au sein du syndicat pour élaborer des propositions et des revendications qui seront soumises aux salarié·es que l'on interroge ensuite via des questionnaires. Ce n'est qu'après que l'on se tourne vers la direction pour porter la parole et les revendications collectives des salarié·es. Si la direction refuse les propositions que lui soumettent les représentants des salarié·es, on revient vers les salarié·es pour leur rendre compte de cette fin de non-recevoir. Et dans une démarche de construction du rapport de force, on propose par exemple une pétition qui précise les revendications avec des mots d'ordre assez simples. Le but, c'est de permettre au plus grand nombre de salarié·es de se joindre à la proposition



syndicale et de la signer. On se tourne ensuite vers l'employeur, ce qui le renvoie à sa responsabilité. Si le patron s'entête encore, c'est le moment de revenir à nouveau vers les salarié-es et de se demander ce que cherche l'employeur? Par son refus de négocier, c'est lui qui provoque les débrayages et/ou les grèves et fait grandir le rapport de force. Il faut montrer que la responsabilité de la situation revient à l'employeur, à cause de son entêtement, et que le syndicat cherche un débouché positif aux demandes des salarié-es. **Si on suit une telle méthode et que l'on en respecte les étapes, on met toutes les chances du côté des salarié-es pour faire céder le patron.**

Sur quels leviers s'appuyer pour négocier?

T. V.

Principalement, sur les salarié-es. Plus on se tourne vers eux, plus on ouvre la voie d'une mobilisation et d'une négociation collective réussie. Informer ses collègues, c'est déjà résister puisque, c'est l'opacité qui empêche de connaître la situation de son entreprise. Le rôle des syndiqué-es et des élus CGT, c'est d'informer à chaque étape de la négociation, même quand elle est compliquée ou qu'elle semble bloquée. Deuxième levier, valoriser les étapes de la négociation, puis les avancées, mêmes modestes. Il n'y a pas de petite avancée. Les salarié-es n'imaginent pas tout ce que

l'on fait pour eux, et avec eux. Et tout ce que l'on pourrait faire encore... Il faut que l'information circule le plus possible: par les panneaux syndicaux, les tracts, les groupes WhatsApp ou les réseaux sociaux. Les canaux sont multiples, ils doivent être diversifiés car tout le monde ne s'informe pas de la même manière. Mais attention, l'information ne doit pas être uniquement descendante: il faut que nos délégué-es CGT fassent le tour des ateliers et des services. Le temps passé par les représentants syndicaux avec l'ensemble des collègues de salarié-es est essentiel pour créer l'adhésion collective au sein d'une entreprise. Une fois la négociation conclue, il reste un travail important, et que l'on oublie trop souvent de faire: valoriser les avancées, même petites. Cela donne au collectif la conscience de sa force et l'envie de se syndiquer.

Et les médias?

T. V.

C'est un levier possible, mais plutôt dans une situation de conflit, ou pour renvoyer la responsabilité vers l'employeur. Le levier des médias est important, ça met la pression sur la direction. Il doit être utilisé habilement pour éviter un phénomène de retournement, car le chantage à l'emploi est très vite actionné par l'employeur. Surtout dans le privé.

Comment mesurer ce qui a été arraché à la direction, et savoir si la CGT doit signer ou pas, un accord?

T. V.

Avant toute chose, il s'agit de consulter les syndiqué-es CGT puisque c'est le syndicat qui signe l'accord. Ensuite, il faut se tourner vers les salarié-es et aller plus loin qu'un simple « pour ou contre? ». Ces deux moments sont fondamentaux. Il faut mener un travail explicatif et argumentaire auprès des salarié-es pour leur permettre de jauger le contenu de l'accord, et juger de son intérêt. Bref, donner toutes les clés pour pouvoir s'exprimer lors d'un vote ou d'une consultation. C'est en expliquant en quoi on a réussi à avancer sur tel point, à faire reculer la direction sur tel autre (pour montrer ce que l'on a réussi à faire avancer collectivement) et en prenant en compte la réaction des travailleurs-euses que la CGT jugera si l'accord est signable ou non. Il faut bien sûr savoir qu'il y a une différence entre la revendication et le projet d'accord final. Les revendications doivent toujours défendre au maximum les intérêts des salarié-es. Quant à la signature de l'accord, elle règle un compromis, à un instant T, d'un rapport de force. Il arrive donc de signer quelque chose de différent par rapport à la revendication de départ. C'est un compromis entre des intérêts divergents.

La négociation dans l'entreprise, en l'absence de syndicats, accroît les inégalités

Baptiste Giraud a codirigé avec l'économiste Camille Signoretto, une enquête sur la négociation collective d'entreprise qui a fait l'objet d'un ouvrage *Un compromis salarial en crise. Que reste-t-il à négocier dans les entreprises ?* Pour le chercheur, maître de conférences en science politique, l'éloge de la négociation collective relève d'une fiction politique dans les entreprises où les syndicats sont absents.

LE PEUPLE. Tout en promettant de renforcer le dialogue social de proximité, les droits syndicaux ont été réduits dans les entreprises. Quelle est aujourd'hui la réalité du dialogue social ?

BAPTISTE GIRAUD.

Nous avons voulu « interroger » le paradoxe qui consiste à vouloir renvoyer à l'entreprise la négociation des règles qui organisent la relation salariale, les conditions et le temps de travail, alors que dans le contexte d'un capitalisme financiarisé, de généralisation de la sous-traitance, de rationalisation des dépenses publiques, la négociation est de plus en plus contrainte au niveau des entreprises.

Pourquoi contrainte ?

B.G.

D'abord parce qu'avec les transformations du capitalisme, les entreprises sont prises dans des relations de concurrence et d'interdépendance économique de plus en plus fortes : avec les actionnaires, les donneurs d'ordre, l'État. Ce qui réduit considérablement leurs marges de manœuvre dans l'exercice de négociations avec leurs salarié·es. Ensuite, parce que les règles de la négociation collective ont changé. À l'origine, avec les lois Auroux, elles étaient pensées pour renforcer la citoyenneté dans l'entreprise, pour être un moteur du progrès social. Depuis les années 2000, puis les ordonnances Macron de 2017, les réformes successives du dialogue social ont consisté à donner de plus

en plus la possibilité aux directions de se servir de la négociation collective en entreprise pour adapter les règles du rapport salarial aux contraintes du marché. Par exemple, via des accords de performance collective. Même sur les salaires, les négociations d'entreprise sont devenues le moyen de flexibiliser les politiques de rémunération et de les ajuster à la logique financière, en négociant des primes (d'intéressement, de participation) plutôt que des augmentations générales de salaires.

“ En fait, le terme « dialogue social » est piégeux : chacun y met ce qu'il veut. ”

En fait, le terme « dialogue social » est piégeux : chacun y met ce qu'il veut. Les représentants syndicaux en entreprises n'ont jamais été autant sollicités pour discuter, négocier. Ils sont consultés sur un ensemble de décisions de réorganisation des entreprises, de transformation des politiques salariales et des politiques d'emploi et de travail. Dans le même temps, le pouvoir des syndicats n'a jamais été aussi contraint parce que les représentants du personnel sont eux-mêmes mis sous pression par les transformations du capitalisme. Notamment avec le chantage à l'investissement productif et à l'emploi. Les syndicats sont aussi affaiblis par l'érosion de leurs forces militantes et de leur capacité de mobilisation.

Vous pointez la parodie de négociation dans les très petites entreprises (TPE). Pourquoi l'augmentation des accords dans les TPE ne rime-t-elle pas avec de nouveaux droits pour les salarié·es ?

B.G.

Notre ouvrage montre une tendance générale assez défavorable aux salarié·es et à leurs représentants. Mais dans le même temps, nous avons voulu mettre en avant des réalités très contrastées pour éviter d'alimenter un discours trop défaitiste ou décliniste sur le syndicalisme. Nous avons donc étudié quatre grandes configurations d'entreprises évoluant dans le secteur marchand. Les TPE, moins de 50 salarié·es, essentiellement des ouvrier·es et des employé·es, pas de syndicat, des instances représentatives du personnel très limitées en nombre, avec des élu·es non syndiqué·es. Résultat : pas de négociations collectives, très peu de conflits collectifs. Ce qui ne signifie pas des relations sociales apaisées, mais plutôt des conflits et des tensions individuels. Et surtout, lorsqu'il y a négociations, ce sont des parodies ! Les accords sont initiés par l'employeur et totalement sous son contrôle car il les négocie avec des représentants du personnel qu'il s'est choisis. On ratifie une décision unilatérale de l'employeur, souvent au préjudice des salarié·es. Il y a très peu de négociations et lorsqu'elles ont lieu, elles conduisent, par exemple, à baisser la rémunération des heures supplémentaires.

Ou bien à flexibiliser davantage le temps de travail. On est loin de l'argument du donant-donnant brandi par le gouvernement.

Plus qu'une parodie, c'est un piège qui se referme sur les salarié·es...

B.G.

Disons qu'il s'agit d'un détournement de la procédure de la négociation à la seule faveur de l'employeur.

Deuxième catégorie d'entreprises étudiée dans l'enquête: des PME ou start-up dynamiques et innovantes, employant des cadres et des technicien·nes, œuvrant sur des marchés de niche et internationaux. Les représentant·es du personnel sont majoritairement non syndiqué·es, les employeurs étant ici aussi très hostiles à la présence syndicale. Il se passe peu de choses dans les instances représentatives du personnel qui sont investies par les employeurs comme un instrument de construction de la cohésion des équipes de travail, et de fidélisation des salarié·es. Il y a peu de négociations collectives, ce sont des entreprises très révélatrices de l'hyper-individualisation de la relation salariale. Tout se passe directement entre employeurs et salarié·es sous la forme de primes individuelles: Les niveaux de rémunérations sont élevés, l'organisation du travail offre beaucoup d'autonomie, et lorsqu'il y a des négociations, elles sont plutôt à l'avantage des salarié·es: forfaits jour, mise en place d'une mutuelle... Mais

pas de négociations salariales car le salaire n'est pas un enjeu de négociation collective. Il se négocie directement avec l'employeur. Et quand la conjoncture économique se retourne, les représentants du personnel sont totalement démunis pour agir comme un contre-pouvoir face à la direction. Ils se heurtent à une très forte résistance patronale dès qu'ils cherchent leur autonomie.

Là où il y a négociations, il y a conflit?

B.G.

Ces deux dimensions de l'action syndicale ne s'opposent pas. Elles forment un *continuum* de pratiques dans la dynamique de construction du compromis salarial. Mais la situation est évidemment très contrastée en fonction des contextes socioproductifs. Dans le secteur sanitaire et social par exemple, étudié dans notre enquête, les contraintes budgétaires imposées par l'État réduisent considérablement les possibilités de négociation au niveau des entreprises. Et dans des métiers comme l'aide à domicile, l'implantation et le pouvoir d'agir des syndicats reste limitée dans des collectifs de travail très éclatés et précaires. Dans les grandes entreprises industrielles, à l'inverse, le dialogue social est souvent très formalisé, avec des discussions et des négociations fréquentes. Mais il tourne aussi souvent à vide car, ces entreprises sont passées sous le contrôle d'actionnaires et de grands groupes, et mettent aux

prises des représentant·es du personnel et des directions qui ont très peu de marges de manœuvre sur les décisions prises au niveau du groupe. De plus, quand les négociations sont centralisées et les collectifs de travail divisés en de multiples sites, comme dans la grande distribution, construire un rapport de force à l'échelle de l'entreprise reste très difficile pour les syndicats.

Dans d'autres grandes entreprises, œuvrant sur des marchés à haute valeur ajoutée, avec des salarié·es qualifié·es que les directions ont besoin de fidéliser, et des équipes militantes aguerries à la négociation et à la lutte syndicale, ces dernières restent en capacité d'obtenir des compromis beaucoup plus favorables pour les salarié·es. Nous le montrons à travers l'exemple de deux grands établissements industriels de la pétrochimie et de l'électronique de pointe, où la CGT est majoritaire. Cependant, même ces équipes syndicales sont mises en difficulté et en tension par les effets de la financiarisation du capitalisme. La nature des compromis salariaux qu'elles arrivent à obtenir a changé: elles laissent plus de place à des augmentations individuelles qu'à des augmentations collectives, aux accords sur la participation ou bien à un plan d'action exceptionnel pour les salarié·es.

Cela signifie qu'il ne reste plus grand-chose à négocier?

B.G.

On ne peut pas dire ça. L'enquête démontre que quand le rapport de force est favorable aux salarié·es, il crée des conditions pour que des compromis soient négociés. En revanche, l'éloge de la négociation collective relève d'une pure fiction politique pour toutes les entreprises où les syndicats sont absents. C'est le cas pour 40 % des entreprises. Il nous a paru important de souligner ce que peuvent encore faire les syndicats. Mais que compte tenu de leur implantation très inégale dans les entreprises et de l'immense diversité du marché du travail, renvoyer la négociation au niveau des entreprises renforce le risque d'amplifier les inégalités sociales entre salarié·es.



Un compromis salarial en crise. Que reste-t-il à négocier dans les entreprises ?

Baptiste Giraud, Camille Signoretto (dir.) 2023
Editions du Croquant,
336 p. 20 €.

Négociation collective : nouvelles articulations des normes en droit

Le droit du travail était très largement construit sur une logique d'amélioration des droits et garanties à chaque niveau de négociation, la loi fixant un plancher impératif, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Les règles juridiques consécutives, en partie aux dernières réformes régrossives, constituent un recul conséquent en ce qui concerne les droits et garanties collectives des salarié·es.

Le mode de construction des normes qui régissent les relations de travail a été considérablement modifié. Aujourd'hui, la loi ne propose plus qu'un plancher de droits extrêmement bas, tout en élargissant considérablement le champ de la négociation collective. Elle propose des règles supplétives avec des droits supérieurs, donc applicables uniquement en l'absence d'accords collectifs. Par conséquent, à chaque niveau (branche, entreprise...), les organisations syndicales n'ont d'intérêt à négocier que lorsqu'elles sont en mesure d'obtenir davantage de garanties. Lorsque le rapport de force le permet.

La nouvelle architecture des règles applicables en droit de la négociation collective donne la primauté à l'accord d'entreprise pour de nombreuses thématiques de négociation collective. Désormais, l'accord négocié dans l'entreprise n'est plus, pour de nombreuses thématiques, « contraint » ni par les dispositions du Code du travail ni par ceux de l'accord de branche. L'accord de branche a perdu sa fonction protectrice et de socle minimal de droits communs à tous les salarié·es d'une même branche.

Le Code du travail a maintenu la primauté de la branche sur l'entreprise pour, uniquement 13 thématiques (bloc 1) et 4 facultatives (bloc 2). Sur ces sujets, l'accord d'entreprise ne peut être moins favorable que l'accord de branche, il doit être au moins équivalent

ou meilleur. Pour les autres thématiques (bloc 3), **l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche ou l'ANI**. (Voir guide CGT *Négociateur pour gagner*, ci-dessus).

C'est ce que le patronat et le gouvernement appellent « *la décentralisation de la négociation collective* », qui correspond en fait à un inversement de la hiérarchie des normes pour la plupart des thématiques de négociation collective. **L'accord d'entreprise est désormais placé au centre de la négociation collective.**

Le principe de faveur qui prévoit, en cas de conflit entre deux règles, l'application de celle qui est la plus favorable au salarié, a été fortement fragilisé au fur et à mesure des réformes successives.

La négociation collective dans l'entreprise

La négociation collective d'entreprise est obligatoire sur certains thèmes et facultative sur d'autres. Elle n'est évidemment obligatoire qu'en présence d'un·e délégué·e syndical ou d'un·e membre du CSE désigné·e comme délégué·e syndical·e. Une présence syndicale est donc nécessaire pour imposer des NAO à l'employeur.

Les thèmes obligatoires de négociation

Une négociation collective est obligatoire (art. L. 2242-1 et suivants du CT) sur :

- La rémunération, notamment les salaires effectifs.
- Le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Au même titre que les

salaires, le temps de travail, sa durée effective et son organisation font partie de la négociation obligatoire d'entreprise. Une négociation sur les 32 heures peut avoir lieu dans le cadre des NAO.

- L'égalité professionnelle F/H, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail. En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle F/H, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action.

- La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP, anciennement GPEC) pour les entreprises de 300 salarié·es et plus.

L'ouverture des négociations annuelles obligatoires

L'organisation des NAO incombe à l'employeur. La date d'ouverture des NAO est fixée par rapport à la date de la première réunion des précédentes NAO. Si l'employeur n'en prend pas l'initiative pendant plus de 12 mois, celles-ci s'engagent obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

La demande de négociation faite par l'organisation syndicale doit être transmise par l'employeur dans les 8 jours aux autres organisations représentatives. Dans les 15 jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur doit convoquer les parties à la négociation. L'employeur qui ne respecte pas ses obligations de négociation sur les salaires, s'expose à des sanctions financières déterminées par l'administration en application du Code du travail (*article L2242-7 du Code du travail*). Il s'expose également à des sanctions pénales,

“ Il est important d’obtenir par accord d’entreprise que les NAO soient **annuelles**. En l’absence d’accord sur la périodicité, ce sont les règles supplétives du Code du travail qui s’appliquent : soit une négociation annuelle pour les rémunérations et l’égalité F/H et triennale pour la GPEC.”

à savoir, pour les personnes physiques, une amende de 3750 euros et une peine d’emprisonnement d’un an (*article L2243-2 du Code du travail*). De plus, le non-respect de l’obligation de négociation annuelle est susceptible de constituer un délit d’entrave à l’exercice du droit syndical. Enfin, l’employeur peut également être condamné à verser des dommages et intérêts aux salariées et aux syndicats qui démontreraient l’existence d’un préjudice.

La périodicité

La périodicité est un enjeu important de la négociation collective. Un accord d’entreprise peut prévoir jusqu’à une périodicité de 4 ans pour les salaires et l’égalité professionnelle et la GPEC (art L.2242-1). Ce qui constitue un recul important pour des négociations qui auparavant étaient obligatoirement annuelles. **Il est important d’obtenir par accord d’entreprise que les NAO soient annuelles.** En l’absence d’accord sur la périodicité, ce sont les règles supplétives du Code du travail qui s’appliquent : soit une négociation annuelle pour les rémunérations et l’égalité F/H et triennale pour la GPEC.

L’accord de méthode

le Code du travail (*article L2242-10 du Code du travail*) prévoit la possibilité d’un accord préalable « de méthodologie » pour fixer le calendrier, le nombre de réunions, les modalités et les périodicités des négociations ainsi que les thèmes. Cet accord de méthode se négocie à la première réunion. Cette réunion peut aussi être l’occasion de négocier des moyens supplémentaires pour la négociation (des heures pour la préparation, des heures d’information syndicale...). Cette réunion préalable permet également à la délégation syndicale de lister l’ensemble des documents nécessaires à la négociation permettant une visibilité et une information complète

concernant notamment la situation de l’entreprise, le respect de l’égalité F/H, etc.

Nécessité d’informations fiables et précises sur l’entreprise

En fonction de l’objet de la négociation, les arguments permettant de défendre de manière convaincante ses revendications peuvent varier : Pour les NAO, il est nécessaire de connaître : le chiffre d’affaires pour l’année écoulée, les bénéfices, l’investissement, les dividendes, la part versée à la maison mère s’il y en a, etc. L’ensemble des informations contenu dans la base de données économique et sociale (BDES) constitue la première source d’information sur l’entreprise, et la plus riche. Elles doivent être fiables, précises et accessibles. Il en est de même de tout document que la délégation syndicale considère comme utile à la négociation (dans le respect de la confidentialité lorsque cela est imposé par la loi).

Négociations facultatives

Les organisations syndicales ont un droit de saisine qui contraint l’employeur à répondre aux demandes de négociation formulées par les organisations syndicales (art. L. 2222-3 du CT). Les négociations peuvent porter sur d’autres thèmes que ceux prévus par la loi. Les employeurs ont alors l’obligation de mettre ces requêtes à l’ordre du jour de la négociation, mais non de conclure. Pour s’assurer que ce droit est effectif, les modalités et le contenu des négociations doivent être prévus par un accord collectif. De plus, pour éviter que les demandes de négociation des organisations syndicales restent sans réponse, celles-ci peuvent exiger de l’employeur qu’il s’engage à répondre à toute demande émanant d’une organisation syndicale représentative, ou que

les demandes de négociations qui n’auraient pas reçu de réponse soient inscrites à l’ordre du jour d’une réunion annuelle.

À la fin de la négociation

Il y a un procès-verbal d’accord ou de désaccord. Les deux doivent être déposés à la direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et au greffe du Conseil de prud’hommes. Même, en l’absence d’accord, il est important qu’un procès-verbal de désaccord soit rédigé. Il mentionne les différentes propositions faites par chaque partie au cours des négociations ainsi que les éventuelles mesures unilatérales que l’employeur mettra en œuvre.



Disponible sur :

<https://www.cgt.fr/guide-nao>

La négociation collective en chiffre

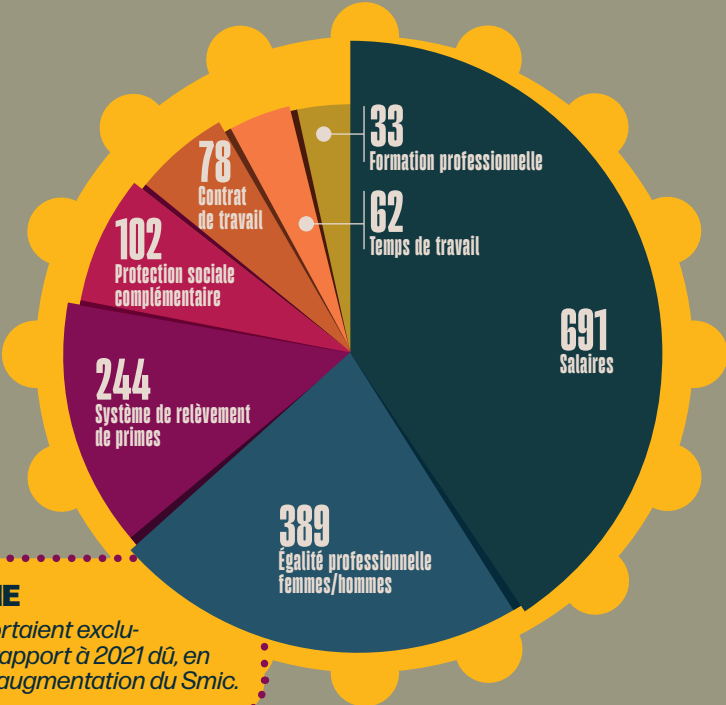
Source : Bilan de la négociation collective 2022 - Direction générale du travail - édition 2023
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc-2022_edition-2023-version_accessible.pdf

ACCORDS DE BRANCHE

1 495 ACCORDS DE BRANCHE CONCLUS

(contre 1 063 en 2021) dont cinq nouvelles conventions collectives, cinq avenants procédant à une mise à jour importante et 18 accords professionnels.

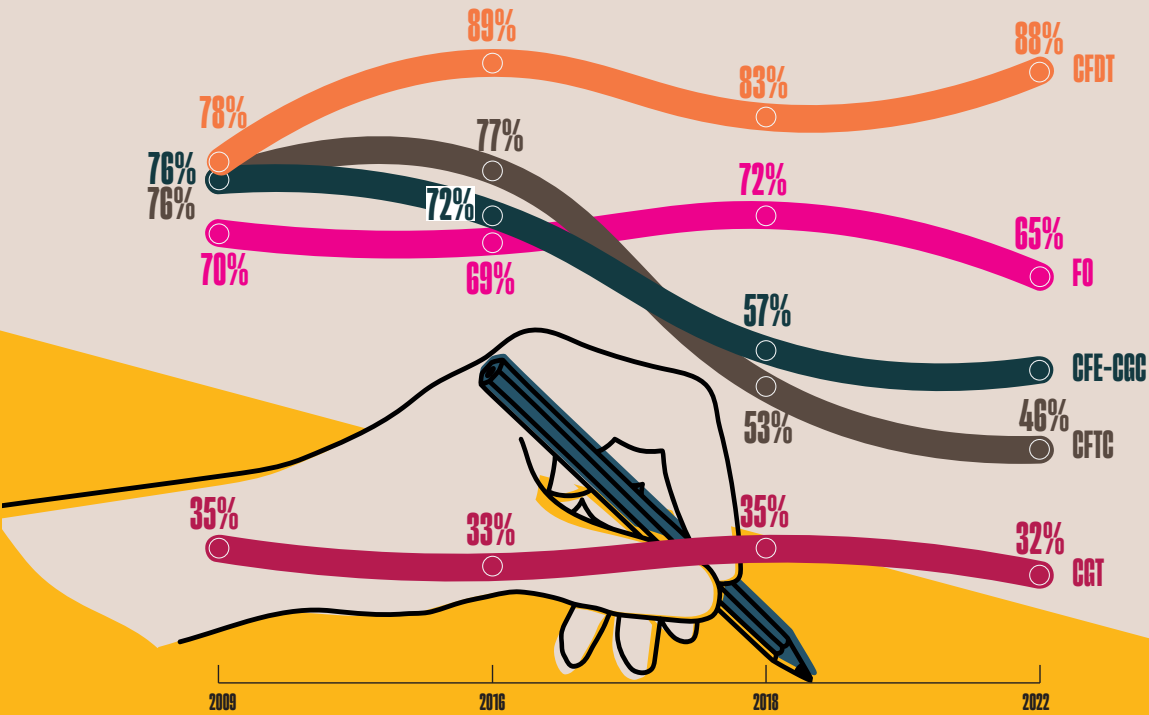
31,7 % des accords de branche ont été signés par la CGT
(contre 40,2 % en 2021)



THÈMES DES ACCORDS DE BRANCHE

46 % des accords de branche conclus en 2022 portaient exclusivement sur les salaires. En hausse de 76 % par rapport à 2021 dû, en partie, à la réévaluation des minima en raison de l'augmentation du Smic.

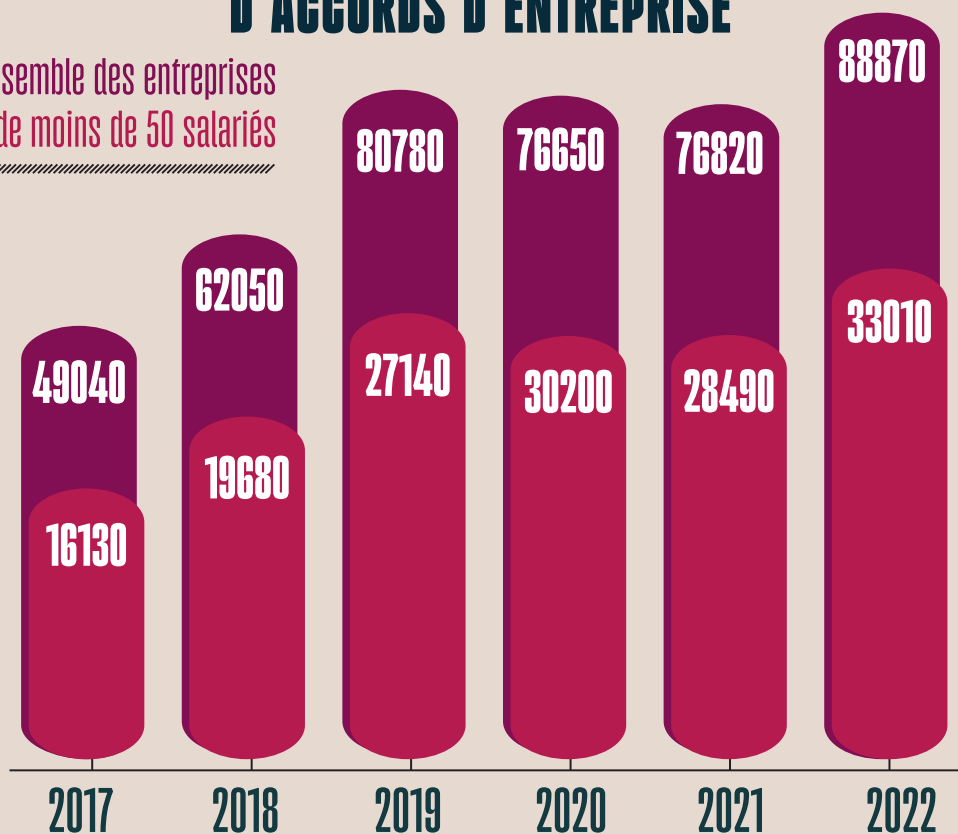
ÉVOLUTION DU TAUX DE SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFES- SIONNELS ET DE BRANCHE PAR ORGANISATION SYNDICALE (EN %)



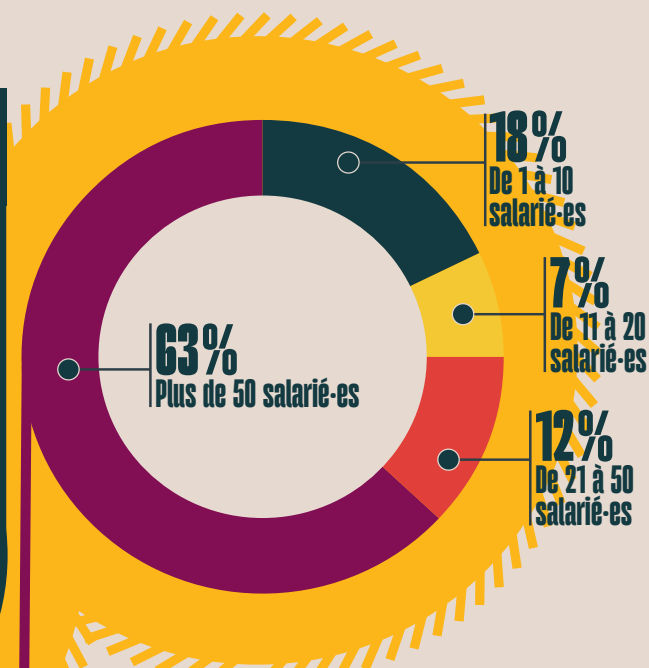
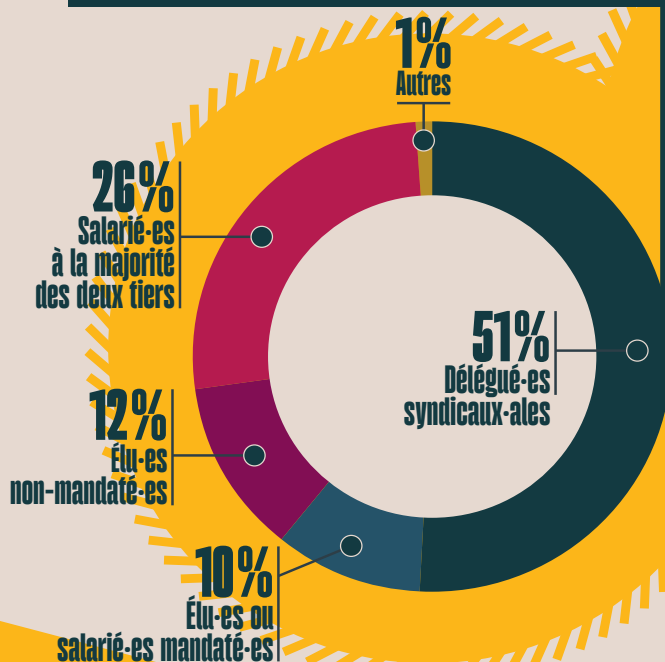
ACCORDS D'ENTREPRISE

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS D'ENTREPRISE

Ensemble des entreprises
Entreprises de moins de 50 salariés



51% des accords et avenants sont conclus par des délégué-es syndicaux-ales



63% des accords sont conclus dans les entreprises de plus de 50 salarié-es

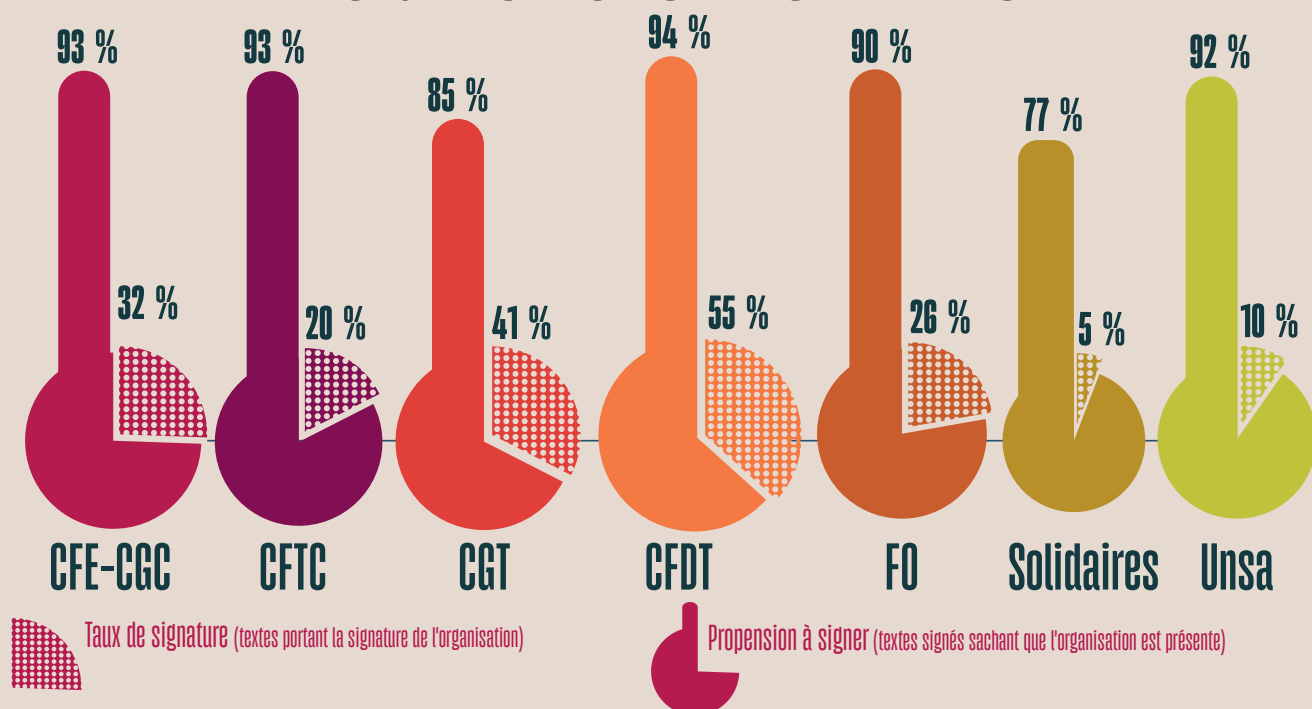
THÈMES DES NÉGOCIATIONS EN 2022 DANS LES ACCORDS ET AVENANTS

Les comptages sont basés sur les enregistrements dont les thèmes détaillés ont été enregistrés



REMARQUE : En présence de délégué-es syndicaux-ales, les accords portant sur les salaires et primes représentent près de 37,5 % et sont largement majoritaires dans les négociations (suivis par les accords sur le temps de travail et la participation) ; Dans les entreprises où il n'y a pas de syndicats, les accords portant sur la participation arrivent très largement en tête des négociations suivis par temps de travail.

TAUX DE SIGNATURE ET PROPENSION À SIGNER PAR ORGANISATION SYNDICALE EN 2022



LECTURE DU GRAPHIQUE : En 2022, les délégués syndicaux de la CGT ont signé 41,4 % du total des accords et avenants mais lorsque la CGT est présente, elle est signataire dans 85,4 % des cas.