



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 48 18 84 34 - Fax : 01 48 18 84 86 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA NEGOCIATION COLLECTIVE **[Journée d'étude du 24 MARS 2011]**

Intervenants :

Maître Karim HAMOUDI
Avocat au Cabinet HK

Jusqu'à la fin des années 70, la négociation collective s'inscrit dans une logique de progrès social. Il s'agissait d'améliorer les conditions de travail des salarié-e-s.

Depuis le début des années 80, la négociation collective s'inscrit dans une logique de « gestion » des entreprises. Il ne s'agit plus de négocier de nouveaux droits pour les salarié-e-s, mais plutôt des « adaptations » et de la flexibilité. Ce renversement de logique a été rendu possible par l'affaiblissement du syndicalisme. Celui-ci a ainsi permis au patronat de reprendre la main en imposant d'une façon ou d'une autre une dérèglementation du code du travail par la multiplication de dérogations qui profitent au seul patronat.

La régression sociale est donc au cœur des négociations collectives. Nous devons donc inverser cette logique et faire en sorte que les intérêts et les aspirations des salarié-e-s soient pris en compte. Si le patronat dans les négociations raisonne uniquement du point de vue du « risque » et non en terme de légalité, il nous importe de construire un rapport de force qui le conduise non seulement à respecter une certaine légalité mais surtout à céder sur nos revendications.

De ce point de vue, il ne nous est pas possible de nous contenter d'occuper une place autour de la table des négociations. Il nous faut en priorité syndiquer et nous organiser afin d'être en capacité de mobiliser pour faire céder le patronat. Telle est notre démarche syndicale.

Négocier pour négocier n'a pas d'autre objectif que d'accompagner le patronat dans sa politique de casse sociale. Nous devons nécessairement conjuguer négociation et lutte à tous les temps et ainsi faire cesser toute illusion quant au caractère « progressiste » de la négociation pour la négociation.

Position du problème

La négociation collective dans l'entreprise est un enjeu important. Mais bien trop souvent, celle-ci semble se résumer à un pseudo dialogue entre le patronat et les organisations syndicales représentatives. Pour nous la négociation est simplement un des lieux d'affrontement avec le patronat, mais un affrontement inscrit dans notre démarche syndicale.



Textes de références

- **Polycopié Cabinet HK - 2011**
- **Marie Pierre THURIOZ – Négociateur pour gagner - 2010**
- **Négociation collective – Nouvelle donne Ministère du travail - 2011**
- **NAO – Des arguments pour agir – Dossier CGT 2005**

LES ACTEURS ET LES LIEUX DE LA NEGOCIATION

La négociation est un processus qui s'inscrit dans le temps. Celle-ci doit être engagée après que toutes les organisations syndicales représentatives aient été convoquées. La composition de la délégation à la négociation appartient à l'organisation syndicale. Mais le nombre est précisé : le délégué syndical avec un salarié. S'il y a plusieurs délégués syndicaux, le nombre est fixé à deux délégués syndicaux accompagnés de deux salarié-e-s [sauf accord d'entreprise plus favorable].

Les négociations doivent avoir lieu dans le périmètre de l'entreprise. Il est toujours possible de refuser de négocier au niveau d'un établissement. Dans ce cas, le patron doit ouvrir des négociations au sein de l'entreprise.

LES REGLES DE LA NEGOCIATION

La négociation doit se dérouler de manière loyale. Aussi toutes les organisations syndicales de salarié-e-s représentés à la table des négociations doivent être traitées de la même façon. Mais attention, cela ne signifie nullement que chaque organisation est traitée sur un même pied d'égalité. Elles le sont au regard des scores faits aux élections professionnelles, à savoir 30% pour signer un accord et plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour pour s'opposer à un accord.

Et là encore, la loyauté ne se décrète pas. C'est à nous de l'imposer non pas juridiquement, mais avec la mise en mouvement des salarié-e-s.

La loyauté repose néanmoins sur un certain nombre de considérant :

- Négociation en toute connaissance. Donc un ensemble d'informations est nécessaire.
- Aucune décision unilatérale ou consultation des salarié-e-s n'est possible sur le sujet négocié. Le pouvoir de décision de l'employeur est considéré comme suspendu pendant les négociations.
- Pas de négociations séparées avec les organisations syndicales.



LES TYPES DE NEGOCIATION

Il est possible de discerner trois types de négociations avec des spécificités et des particularités.

Il s'agit :

- De la négociation annuelle obligatoire. Comme son nom l'indique, cette négociation a lieu obligatoirement tous les ans.
- De la négociation triennale. Cette négociation est liée à certains thèmes bornés de manière législative.
- De négociations sur des thèmes en général liés à des besoins du patronat et plus que rarement dans l'intérêt des salarié-e-s.

LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

➤ Les salaires effectifs et la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'agit de négocier sur les salaires par catégorie. En aucun cas cette négociation ne concerne les augmentations individuelles. La CGT n'a pas à prêter attention aux fameuses enveloppes dédiées à ce type d'augmentation. De même, cette négociation ne peut se limiter à un examen des « minima » ou à la discussion sur un pourcentage d'augmentation.

- Les augmentations ne doivent pas seulement « garantir le pouvoir d'achat » mais assurer aux salarié-e-s une participation à la croissance et la prise en compte des gains de productivité...
- L'augmentation des salaires doit correspondre à l'évolution réelle des dépenses, des besoins. Elle doit aussi refléter l'évolution des qualifications, traduire pour tous un déroulement de carrière.
- L'égalité salariale femmes-hommes doit être strictement respectée.

➤ Durée effective et organisation du temps de travail. L'objectif essentiel est de réduire la précarité dans l'entreprise. Il nous faut lier le temps de travail et la question de l'emploi. Cela nous permet d'examiner l'évolution de l'emploi au travers notamment les différents types de contrat de travail et leur nombre.

Tous les problèmes liés à la durée du travail doivent être abordés en terme de garantie pour les salarié-e-s : congés, ponts fixation des horaires, délai de prévenance...

➤ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Outre la réduction des écarts de rémunération, l'employeur doit engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des mesures permettant de les atteindre.

La CGT se fixe des objectifs précis en matière de rattrapage d'égalité, formation, temps de travail, promotion, conditions de travail...

➤ Divers

L'épargne salariale et la retraite s'il n'y a pas d'accord de branche ou d'entreprise. La prévoyance maladie si la couverture n'existe pas.



LA NEGOCIATION TRIENALE



Cette obligation concerne essentiellement la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences [GPEC]. Elle est à destination des entreprises employant au moins 300 salarié-e-s [cf. Brochure Fédérale N°1].

Cette négociation porte sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise concernant la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires, la mise en place d'un dispositif GPEC avec notamment des actions de formation.

La GPEC est d'abord liée à la stratégie de l'entreprise donc patronale. Evitons donc d'entretenir des illusions sur un dispositif patronal si nous sommes dans l'incapacité de peser sur celui-ci, par des luttes.

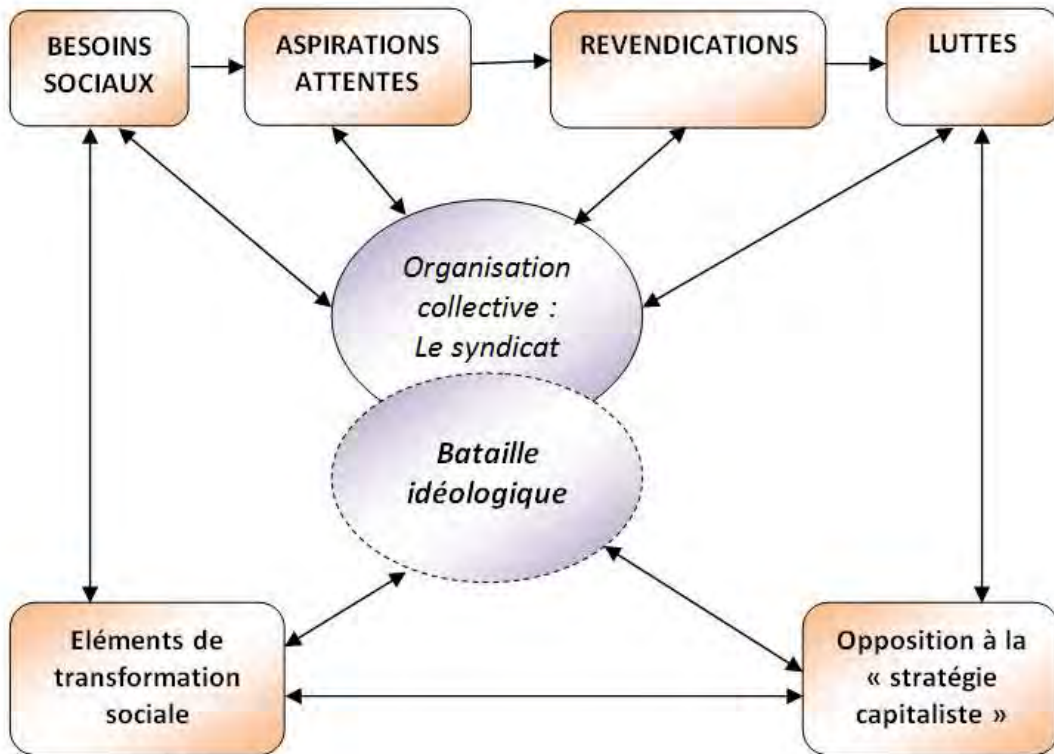
LA NEGOCIATION CONJONCTURELLE

Elle peut soit être d'ordre législatif comme l'emploi des seniors, le handicap... ou liée à la situation de l'entreprise eu égard au rapport de force.

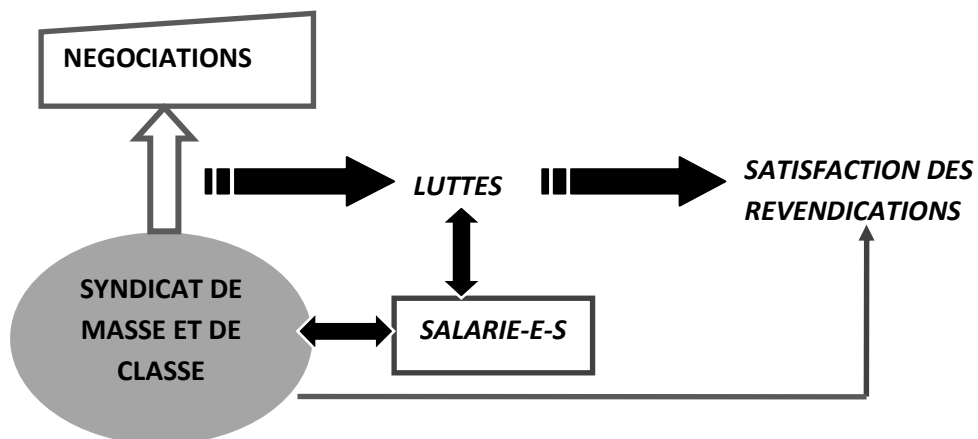
LA DEMARCHE CGT

C'est en terme de réponse aux besoins que s'élaborent les revendications. Et cette réponse aux besoins constitue en elle-même un enjeu de société. Elle s'oppose au critère du profit et à la rentabilité financière. C'est pourquoi nous pouvons affirmer que la réponse aux besoins des femmes et des hommes est l'ancrage d'une construction anticapitaliste. De ce point de vue le social est bien le déterminant économique et la démocratie, le critère d'efficacité de ce moteur qu'est le mouvement social.

Le processus de négociation, et ce quel qu'en soit l'accord répond à un schéma qui articule luttes des salarié-e-s et bataille idéologique et dont le moteur est le syndicat.



La négociation n'est fondée que si elle rencontre les revendications des salarié-e-s. Et toute lutte victorieuse, c'est-à-dire permettant la signature d'un accord acceptable constitue un point d'appui dans notre dynamique revendicative. Cette dynamique lutte revendicative, négociation doit reposer sur une réelle expression des salarié-e-s.



La première étape de la négociation est en fait celle visant à renforcer l'organisation syndicale CGT afin de peser. Evitons donc de nous bercer d'illusions face à un patronat qui par définition défend ses intérêts et construisons le rapport de force qui l'oblige à céder du terrain.