



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA NEGOCIATION COLLECTIVE [Journée d'étude du 24 Mars 2016]

Intervenants : A. LEKKAKOS et Y. MEYER – 3E Consultants

La négociation dans l'entreprise ne peut être conçue comme un simple acte banal. Elle doit être intégrée à notre démarche syndicale. Dans ce cadre, toute négociation doit nécessairement s'appuyer sur l'organisation syndicale et cette dernière sur les salarié-e-s. Il ne peut y avoir de négociations réelles sans rapport de force. Et il ne nous appartient pas de nous substituer à ce dernier.

Il est possible de distinguer trois types de négociations collectives. **La première** concerne les évolutions législatives sur telle ou telle disposition sociale. Cette négociation est obligatoire. Tant le patronat que les organisations syndicales de salarié-e-s y sont contraints. D'une certaine façon tout EST ouvert même si bien souvent les nouvelles dispositions législatives sont plutôt favorables au patronat. Mais nous avons des cartes à jouer pour autant qu'un travail concret et réel soit fait avec les salarié-e-s. Et ce travail concret est d'abord un travail de terrain qui lie information, consultation et mobilisation.

Le deuxième type de négociation est la négociation liée à des besoins du patronat. Nous n'avons en général pas grand-chose à attendre de ce type de négociation pour le progrès social. Notre investissement en réunion doit être au minima alors que celle sur le terrain doit être au maxima. Il s'agit en particulier de mobiliser les salarié-e-s contre les prétentions patronales en articulant concrètement critiques/ propositions. Là encore négocier sans l'appui des salarié-e-s est un leurre.

Enfin le troisième type de négociation est celle que nous pouvons porter. La mobilisation des salarié-e-s est tout aussi indispensable. La problématique de la négociation collective n'a pas grand-chose à voir avec les réunions de négociations en tant que telle mais avec notre capacité de travailler avec les salarié-e-s. Il semble malheureusement que cela ne soit pas toujours compris ainsi. Pourtant la satisfaction des revendications ne peut passer que par la construction du rapport de force et par conséquent d'une CGT puissante dans l'entreprise.

Position du problème

La négociation collective est une des prérogatives des syndicats et plus particulièrement du délégué syndical. Pour certaines et certains, elle en est de même devenu à tort l'objectif. C'est pourquoi, il nous ait apparu important d'y revenir afin à la fois de donner quelques repères mais surtout de placer la négociation collective dans notre démarche.



Textes de références

- **Powerpoint**
- **D'une conception du syndicalisme à une démarche syndicale**
- **Charte de l'élu-e et mandaté-e**
- **Iturrioz – négociier pour gagner**

LA NEGOCIATION COLLECTIVE : POURQUOI FAIRE ?

C'est d'abord un mécanisme social qui permet de maintenir une certaine « *paix sociale* », d'éviter ou de réguler un conflit. Ce n'est que rarement un moyen pour redistribuer les richesses produites ... sauf mobilisation des salarié-e-s. D'une certaine façon, au travers du « *jeu* » des acteurs à la négociation, il y a la recherche d'un compromis entre le capital et le travail dans le cadre du partage de la valeur ajoutée. C'est aussi un échange au regard de la paix sociale contre un « *plus* » ou un moindre « *moins* » dans une stratégie qui se veut pour le patronat du gagnant-gagnant. Mais dans tous les cas, c'est un processus qui conduit à un « *résultat* ».

BREF HISTORIQUE DES RELATIONS DU TRAVAIL

1791 – Loi le chapelier qui interdit les coalitions de métier et les grèves

1864 – Loi autorisant les coalitions. La grève est tolérée. Abrogation de la loi Le Chapelier.

1884 – Loi Waldeck Rousseau légalisant les syndicats

1895 – Création de la CGT

1900 – Loi Millerand qui abaisse à 11h la durée du travail journalier

1905 – La journée de travail des mineurs passe à 8h.

1906 – CGT : Charte d'Amiens

1936 – Accords de Matignon : semaine de 40h, congés payés, conventions collectives, délégués du personnel...

1945 – Naissance des comités d'entreprise

1946 – Droit de grève et droit syndical inscrits dans le préambule de la constitution

1968 – Loi sur la section syndicale d'entreprise – possibilité de désigner des délégués syndicaux en vue de négocier

1891-1982 – Lois Auroux : NAO, CHSCT et possibilités de conclure dans l'entreprise ou l'établissement des accords dérogatoires.

1995 – Un ANI permet la négociation dans les entreprises dépourvues de DS soit avec des élus, soit grâce au salarié mandaté.

2008 – Loi portant rénovation de la démocratie sociale. Nouvelles règles de la représentativité syndicale.

2013 – ANI sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. Il consacre le rôle premier de l'accord d'entreprise dans les relations travail.

2015 – Loi Macron et Loi Rebsamen. Modification des règles de mise en place des institutions représentatives du personnel, des procédures d'information consultation et de la négociation en entreprise.

2016 – Projet de loi travail. Suite au rapport Combexelle et au rapport de la commission Badinter, la ministre du travail El Khomri a présenté un projet de loi destructeur pour les droits des salarié-e-s.



Constructeurs d'alternatives

Les attributions du délégué syndical (DS) (2/5)

- Défense des intérêts des salariés
- En application de l'article L 2131-1 du code du travail, les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des salariés. La mission du délégué syndical consiste donc à représenter son syndicat dans l'entreprise pour défendre les intérêts de la profession. A ce titre, il présente les revendications, contestations et vœux des salariés.

... du comité d'entreprise ne peut concerner que les ... syndicaux, qui consiste à ...

Toutes les organisations syndicales représentatives dès lors qu'elles sont représentées dans une entreprise par un délégué syndical ont qualité pour représenter les salarié-e-s dans le cadre de négociation et de conclusion d'un accord.

Tant que l'entreprise possède au moins un délégué syndical, seules les organisations syndicales représentatives sont habilitées à négocier un accord collectif, par l'intermédiaire des délégués syndicaux. Lorsqu'une entreprise ouvre une négociation collective, le délégué syndical de chaque organisation syndicale représentative doit obligatoirement faire partie de la délégation. En cas de pluralité de délégués, la délégation comprend au moins deux délégués syndicaux (article L2232 du code du travail).

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salarié-e-s de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord unanime entre les parties. A défaut d'accord, le nombre de salarié-e-s complétant chaque délégation peut être porté à deux [article L2232-17 du code du travail]. Lorsque plusieurs organisations syndicales ont un ou plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise, le nombre de salarié-e-s complétant chaque délégation est au plus égal à celui des délégués syndicaux de la délégation. Les salarié-e-s qui participent à la négociation aux côtés des délégués syndicaux n'ont aucune protection. Chaque section syndicale dispose, au profit du ou des délégués syndicaux et des salarié-e-s de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire d'heures rémunérées pour la préparation de la négociation de :

- De 10 heures par an pour les entreprises qui emploient au moins 500 salarié-e-s.
- 5 heures par an dans les entreprises occupant au moins 1000 salarié-e-s [articles L2143- 16 du code du travail].



Ce crédit d'heures sert à la préparation de la négociation et non aux réunions qui la concrétisent. Il est confié à la section syndicale qui doit le répartir et en informer l'employeur. Le temps passé à la négociation est payé comme du temps de travail à échéance normale [article L2232-18 du code du travail].

La réforme du dialogue social du 17 août 2015 dit loi Rebsamen a modifié les modalités de conclusions des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Nous y reviendrons dans une autre publication.

OBLIGATIONS PESANT SUR L'EMPLOYEUR

▲ La négociation doit être loyale et sérieuse. Ce principe est expressément affirmé par le code du travail concernant les négociations relatives à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes [article L2242-10 du code du travail] et celles relatives à l'instauration du travail de nuit [article L3122-36 du code du travail]. Cette obligation de loyauté vaut pour toute négociation, quel que soit son objet. L'engagement de négociations loyales et sérieuses signifie que les parties doivent établir un véritable dialogue dans l'intention de parvenir à un accord.

Cela suppose donc de :

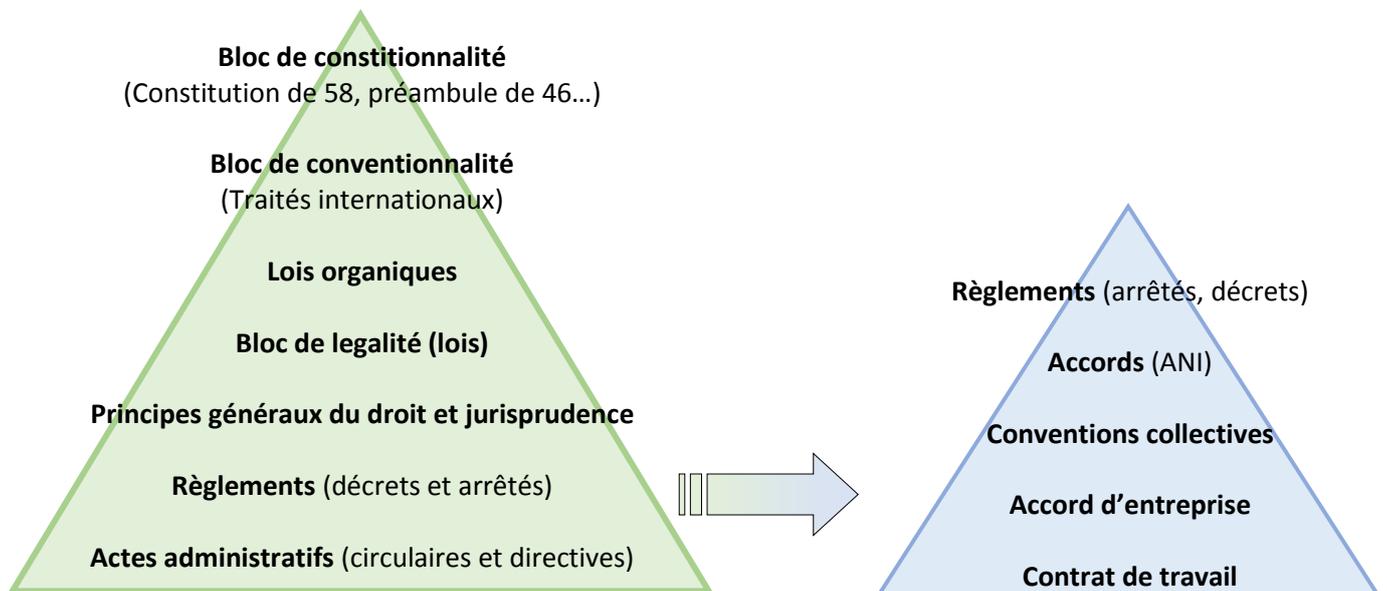
- Négocier avec l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise/ établissement.
- Communiquer à ces syndicats les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause.

- Répondre de manière motivée aux propositions et contre-propositions des organisations syndicales [Cass. soc, 9 juillet 1996, n°95-13010].
- Ne pas prendre pendant des discussions de décisions unilatérales entrant dans le champ de la négociation collective.

▲ Invitation de toutes les organisations syndicales représentatives un syndicat représentatif catégoriel ne peut pas négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel (Cass. soc. 2 juillet 2014, N°13-14622). Le fait de n'inviter qu'une partie des syndicats entraîne la nullité de l'accord collectif (Cass Soc 12 octobre 2006 n°056 15069).

LA HIERARCHIE DES NORMES

La norme située sur une strate supérieure dans la pyramide s'impose à celle située en dessous. Par exemple, la constitution prime sur la loi, la loi prime sur le règlement.



La hiérarchie des normes doit s'articuler avec le principe de faveur. Une norme inférieure peut déroger à la norme supérieure si elle est plus favorable aux salarié-e-s. Par exemple un accord d'entreprise peut déroger à la convention collective si ses dispositions sont meilleures pour les salarié-e-s.

Mais les lois du 4 mai 2004 relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ont porté atteinte à la hiérarchie des normes et au principe de faveur.

- Une convention ou un accord collectif peut contenir des dispositions moins favorables que celles prévues par un accord de niveau supérieur à moins que cette possibilité ait été expressément exclue par le niveau supérieur.
- La dérogation est possible à tout niveau de la négociation. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux règles de la convention collective de branche, dans un sens moins favorable aux salarié-e-s sauf si l'accord de branche interdit ou limite ces dérogations.
- Dans un certain nombre de domaines, limitativement énumérés, les conventions et accords collectifs peuvent déroger au code du travail dans un sens défavorable au salarié.

Mais quatre domaines sont légalement interdits de dérogation : les salaires minima, les classifications, la protection sociale complémentaire et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

La loi El Khomri propose simplement de supprimer le principe de faveur et de renverser le principe de la hiérarchie des normes.

LES THEMES DE LA NEGOCIATION

▲ *Négociations obligatoires annuelles et triennales*

La loi sur le dialogue social sur la négociation collective a réorganisé la négociation collective autour de trois grands thèmes :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- L'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail,
- La gestion des emplois et des parcours professionnels ainsi que la mixité des emplois pour les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s ou de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salarié-e-s en France.

Le deuxième thème, ci-dessus, intègre la négociation sur l'exercice du droit d'expression qui était jusqu'à la loi Rebsamen un thème de négociation à part.

Le troisième thème correspond en fait à la négociation triennale sur la GPEC et qui a été enrichie avec des aspects orientations stratégiques et formation professionnelle. Les entreprises peuvent adapter par accord collectif la périodicité et le contenu de la négociation obligatoire (article L2242-20 du code du travail). Dans ce cas, l'accord pourra étendre la périodicité des négociations dans la limite de :

- 3 ans pour les thèmes de négociations annuelles,
- 5 ans pour les thèmes de négociations triennales.



▲ *Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (article L2242-4 du code du travail).*

Cette négociation porte sur :

- Les salaires effectifs. Il s'agit des salaires bruts par catégorie y compris les primes et avantages en nature résultant d'un accord. La négociation vise aussi à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- La durée effective et l'organisation du temps de travail.
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale.
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

▲ *Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail (article L2242-8 du code du travail)*

Cette négociation porte sur :

- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié.
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette négociation porte aussi sur l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse et sur les conditions de prises en charge par l'employeur de tout ou partie du supplément de cotisations pour les temps partiels. A défaut d'accord, l'employeur est tenu d'élaborer un plan d'action.

- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emplois et d'accès à la formation professionnelle.
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et de complémentaire santé.
- L'exercice du droit d'expression direct et collective des salarié-e-s.

▲ *Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels [Uniquement les entreprises d'au moins 300 salariés] – [Article L2242-13 du Code du travail]*

Elle est engagée sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences. Elle porte sur :

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement.
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les modalités et les critères d'abondement par l'employeur du CPF.
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires.
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.
- Le déroulement de carrière des salarié-e-s exerçant des responsabilités syndicales.
- Le cas échéant, les conditions de mobilité professionnelle ou géographiques internes à l'entreprise.

▲ *Issue des négociations*

Il n'y a pas d'obligation de résultat. Elles peuvent se conclure par un accord entre les parties ou par un procès-verbal de désaccord.

L'accord doit être signé par les parties. Le CE n'a plus à être consulté (Loi Rebsamen). Les accords sont déposés après un délai de 8 jours à la DIRECCTE en deux exemplaires, une version papier et une électronique et au Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.



En cas de désaccord, un procès-verbal est rédigé contenant :

- Les dernières propositions de chacune des parties,
- Les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal est déposé auprès de la DIRECCTE et des greffes du Conseil des Prud'hommes.

▲ Validité des accords

La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à deux conditions [Article L2232-12 du Code du Travail] :

- Sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salarié-e-s représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou à défaut des DP.
- L'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salarié-e-s représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections. Ce droit d'opposition doit être exprimé dans un délai de 8 jours à compter de la notification de l'accord. Il est exprimé par écrit et motivé, il précise les points de désaccords.



ATTENTION : la loi de sécurisation de l'emploi a introduit une autre méthode de calcul concernant la validité des accords :

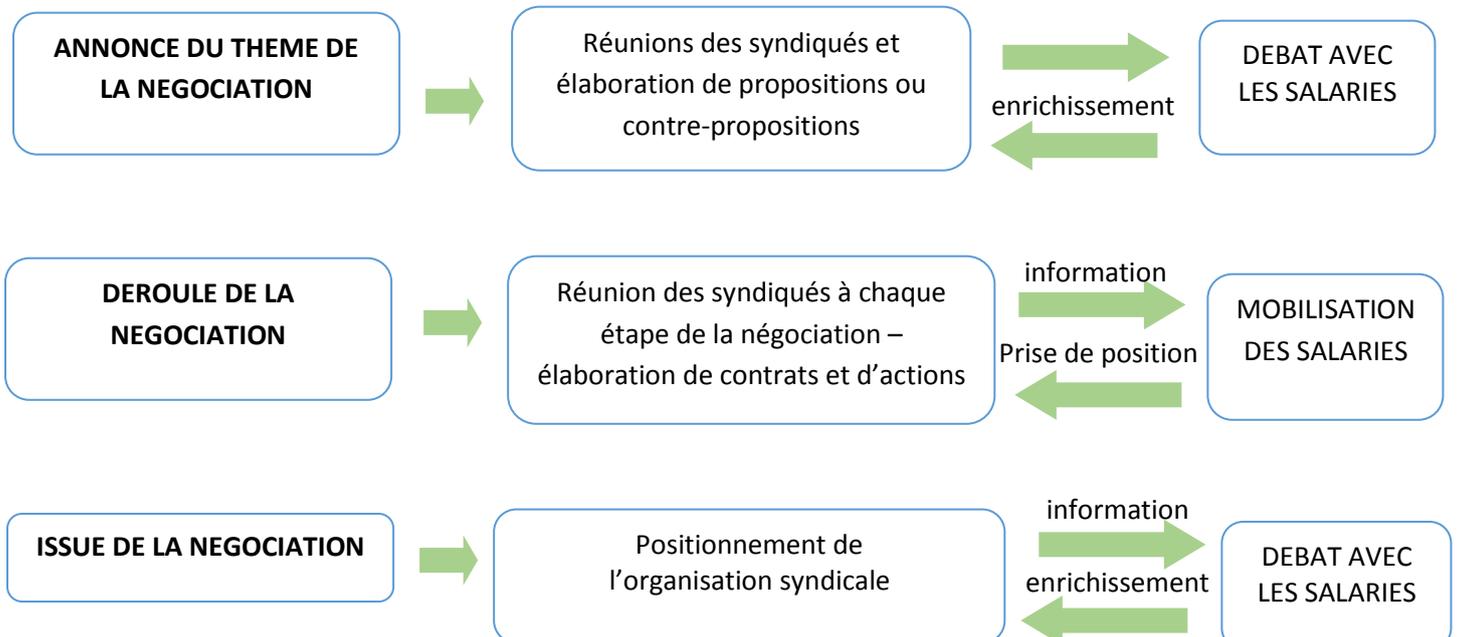
- × de maintien dans l'emploi ;
- × en cas de licenciement économique
- × en cas de regroupement des IRP dans les entreprises de plus de 300 salarié-e-s.

Pour ces accords, ce n'est pas 30% mais 50%.

NOTRE DEMARCHE SYNDICALE

Nous nous étions largement épanchés sur cette question dans la brochure n°7 intitulée « *d'une conception du syndicalisme ... à une démarche syndicale* ». Pour autant, il nous apparaît indispensable d'y revenir au regard même du thème abordé.

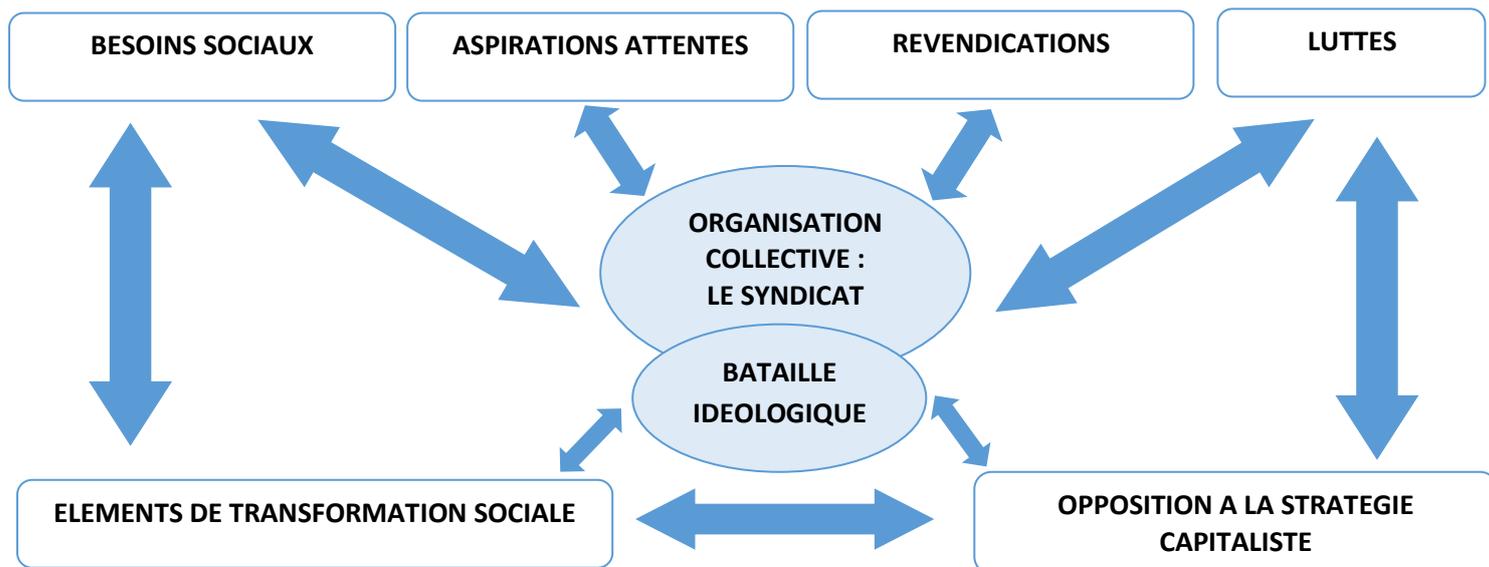
Dans le cadre des négociations et quelque soit celles-ci, l'important n'est pas notre présence nécessaire à la table des négociations, mais notre travail en aval, pendant et après, avec les syndiqué-e-s et les salarié-e-s. On pourrait schématiser notre action ainsi :



L'élaboration de nos propositions, c'est-à-dire de nos revendications ne tombent pas du ciel. Elle part d'une réalité de terrain et en aucun cas de la « fermentation » de quelques cerveaux, aussi bien construits soient-ils.

De ce point de vue, la responsabilité du syndicat est d'alimenter la réflexion et le débat parmi les salarié-e-s. C'est au syndicat et donc à l'ensemble des syndiqué-e-s d'y travailler. Mais ils doivent nécessairement partir des besoins des salarié-e-s pour formuler les revendications et préparer le combat dans l'entreprise.

Il est possible de résumer notre démarche ainsi :



SALON
du
LIVRE
D'HISTOIRE SOCIALE

1^{ère} édition

16 et 17 novembre 2016
Bourse nationale du travail
Montreuil (93)

ihS INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE

PREMIER SALON DU LIVRE D'HISTOIRE SOCIALE

Pour savoir où aller, il faut savoir d'où on vient.
L'ignorance du passé ne se borne pas à nuire à la connaissance du présent.
Elle compromet dans le présent, l'action même.

L'histoire sociale est un combat syndical.
Lire permet de penser par soi-même,
être citoyen dans le syndicat, l'entreprise, la cité.
L'apport de chacun permet d'améliorer la démocratie,
de prendre la décision opportune, de rassembler.

D'accord,
mais où trouver toutes ces références historiques ?

Au premier salon du livre d'histoire sociale
organisé par
l'Institut CGT d'histoire sociale
en partenariat avec
la librairie Folie d'encre de Montreuil et de nombreux éditeurs.

débats, présentations de livres, rencontres avec les auteurs...