

## **51. «Les organisations syndicales et patronales sont incapables de trouver des compromis».**

### **➤ C'est largement faux.**

Au niveau des entreprises, la négociation se développe et la tendance nous rapproche de nos collègues européens. En 2014, l'administration a recensé

36 528 accords d'entreprise 2 entre direction et organisations syndicales, élus et mandatés (elle n'a pas connaissance de tous ceux qui sont conclus et la négociation est quasiment absente dans les petites et très petites entreprises).

La plupart du temps, quand un accord est conclu, il est signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise. Ainsi en 2014, sur la totalité des accords conclus, les syndicats présents et participant à la négociation ont signé l'accord dans 84%des cas pour la CGT, 89%pour la CFTC, 89% pour FO, 91% pour la CFE-CGC, 94% pour la CFDT.

Historiquement, la France n'est pas un pays précurseur en matière de dialogue social, mais elle progresse, en particulier au niveau des entreprises où les directions et les syndicats savent construire des compromis.

La France se distingue par le poids déterminant de la loi. A titre d'exemple, prenons le cas du salaire minimum. Dans la plupart des pays européens, syndicats et patronat, très attachés à ce qu'ils appellent l'autonomie tarifaire, négocient les salaires minima sans aucune intervention des pouvoirs publics. A contrario, en France, le smic est institué par la loi et sa mise en oeuvre relève de la décision unilatérale des pouvoirs publics (voir idée fausse no 35). Son application vient bousculer la négociation des minima de branche. Pour les employés dont le salaire est voisin du smic, l'évolution du salaire minimum de leur branche professionnelle est généralement insignifiante. Lorsqu'un accord est conclu au niveau de la branche professionnelle, seules les entreprises adhérentes au syndicat professionnel qui a conclu l'accord ont l'obligation de l'appliquer, ce qui, dans un premier temps, laisse en dehors beaucoup d'entreprises et de salariés. Ce n'est que si les pouvoirs publics décident « l'extension » 3 de l'accord que celui-ci s'applique dans toutes les entreprises de la branche y compris celles qui ne sont pas adhérentes.

Cependant, depuis plusieurs décennies, une évolution nous rapproche des pratiques des autres pays européens. La plus significative d'entre elles est la loi de janvier 2007, dite « loi Larcher » (voir idée fausse no 1). Elle oblige le gouvernement, lorsque celui-ci veut légiférer dans le domaine social, à s'adresser aux partenaires sociaux en leur proposant de négocier préalablement sur le sujet. C'est en fait une adaptation à la française du « protocole de Maastricht » qui a institué ce genre de dispositifs au niveau européen. Depuis cette loi, les pratiques changent, non seulement entre patronat et syndicats vis-à-vis du gouvernement, mais aussi entre les partenaires sociaux eux-mêmes qui, par exemple, décident chaque année d'un agenda social dans lequel ils listent les travaux (concertation, négociation, etc.) qu'ils vont engager.

Mais trop de branches, dont certaines ne recouvrent qu'un faible nombre d'entreprises et de salariés, n'ont pas de réelle activité. La bonne articulation entre la négociation d'entreprise et la branche professionnelle est un vrai sujet.

(2). Cf. « La négociation collective en 2014 », Bilans et rapports du ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

(3). Dans la pratique, beaucoup d'accords (interprofessionnels ou de branches) font l'objet d'une extension, le plus souvent à la demande des signataires eux-mêmes.