

Groupe de travail « Accords collectifs et Travail »
Questionnaire

1. En tenant compte des réformes récentes (ou en cours), quels principaux enjeux et quelle finalité pour la négociation collective en France ?

Face aux rigidités du droit du travail, du dialogue social et du marché du travail, une solution d'ordre philosophique et méthodologique consisterait à confier aux partenaires sociaux représentatifs au niveau des entreprises, des branches professionnelles ou de l'interprofession, le soin d'adapter les règles qui régissent les relations du travail en France.

Alors que la plupart des pays européens accordent une grande autonomie aux accords collectifs du travail, ceux-ci sont fortement encadrés en France, à la fois par le contrat de travail et par la réglementation (loi, décrets). Par conséquent, le dialogue social en France est réduit à sa portion congrue, pris en étau entre les relations individuelles et l'étatisation du système social.

Le maintien du principe de faveur empêche l'émergence d'un nouveau compromis social compte tenu de l'autonomie de la norme individuelle par rapport à la norme collective.

Par ailleurs, l'omniprésence de l'Etat dans le dialogue social, le droit du travail, la protection sociale et le paritarisme ôte toute légitimité aux partenaires sociaux.

Pour la FNSEA, la vertu protectrice du droit du travail au travers du principe de faveur est une des principales causes de l'inadaptation des relations du travail aux réalités économiques des entreprises.

En empêchant les adaptations parfois nécessaires au nom de la compétitivité ou de l'innovation en matière de durée du travail, d'organisation du travail, de missions, ou de rémunération, la protection juridique s'est retournée contre les salariés avec l'arrivée d'un chômage de masse en France.

Beaucoup d'employeurs en France anticipent ces potentielles rigidités en cantonnant la relation salariale aux missions nécessaires et indispensables de l'entreprise et en ayant une vision négative de la relation salariale.

En matière de dialogue social, des avancées récentes en matière de représentativité des organisations patronales et syndicales sont à saluer. De même, le chantier de la restructuration du dialogue social visant à donner une taille critique aux branches professionnelles est positif.

Néanmoins, l'autonomie des acteurs sociaux demeure à construire : quelle place pour la négociation collective ? Quelle légitimité pour les accords collectifs ?

C'est pourquoi la FNSEA préconise que la négociation collective puisse à la fois s'imposer sur les contrats de travail mais également qu'il soit lancé un chantier de « décodification » du code du travail afin de transférer la définition des normes sociales aux partenaires sociaux à l'instar d'autres pays européens.

En matière de représentativité patronale et d'articulation des niveaux de la négociation collective la FNSEA n'a pas fait le choix d'être reconnue au niveau de l'interprofession, mais d'être reconnue au niveau multiprofessionnel afin de maintenir des spécificités agricoles en dehors du régime général.

2. Etant donné les évolutions récentes, pensez-vous qu'il soit souhaitable de modifier le champ de la négociation collective :

Le champ de la négociation collective doit être élargi à des champs aujourd'hui préemptés par le contrat de travail ou la loi. Cette libéralisation de la négociation au plus près du terrain suppose évidemment au préalable que l'ensemble des règles devant la régir soit négocié dans les lois professionnelles que sont les conventions collectives de branche.

- sur quels champs pourrait-on envisager une extension de la négociation collective par rapport à la loi ?

L'emploi, le contrat de travail, le dialogue social, les institutions représentatives du personnel, les conditions de travail, la durée du travail, la protection sociale.

- quel rôle pour la négociation interprofessionnelle nationale ?

La négociation interprofessionnelle nationale peut être une voie de réforme de notre système social mais elle ne doit pas être surévaluée car la majeure partie des solutions viendront des entreprises elles-mêmes qui sauront trouver leur propre régulation. Ainsi la négociation interprofessionnelle nationale doit être privilégiée pour traiter des problématiques structurelles et macro sociales : contrat de travail, protection sociale... Elle doit dans un second temps laisser aux branches et aux entreprises le soin d'expérimenter ou innover en fonction des réalités sociales et économiques.

En revanche, la multiplication des accords d'« intentions » ou « sociétaux » est à bannir.

- quelles sont les finalités et missions actuelles des conventions de branches ? les remplissent-elles ? à quelles conditions devraient-elles répondre pour remplir ces missions ?

Les conventions de branches permettent de fixer et d'harmoniser les règles sociales entre les entreprises d'une même profession à travers les conventions collectives et les accords collectifs. Elles peuvent aussi apporter des innovations sociales aux entreprises qui n'ont pas les moyens de négocier leurs propres dispositifs faute de taille suffisante. Pour jouer ce rôle la branche doit rassembler une taille critique suffisante pour lui permettre d'avoir une négociation collective active et des services techniques structurés.

- sur quels champs de la négociation collective, l'accord d'entreprise vous paraît-il particulièrement adapté ? Mieux adapté que l'accord de branche ?

L'accord d'entreprise peut être pertinent en matière d'organisation du travail, durée du travail, conditions de travail, organisation du dialogue social, intéressement et participation.

- quels sont les rapports de droit qui doivent exister entre accord de branche et accord d'entreprise ?

L'articulation entre les accords de branches et les accords d'entreprise est fondamentale. L'accord d'entreprise pourrait compléter ou amender l'accord de branche dans un sens plus ou moins favorable à l'accord de branche.

- quelle doit être la place de l'accord majoritaire ?

Si l'on souhaite redonner une place centrale à la négociation collective et que celle-ci puisse déroger au contrat du travail ainsi qu'à la loi, cela ne peut se faire qu'à travers des accords majoritaires.

- quelle articulation entre accord d'entreprise et contrat de travail ?

Les accords d'entreprise doivent pouvoir s'imposer aux contrats de travail, car la norme collective doit s'imposer à la norme individuelle.

- quelle doit être la place de l'accord d'entreprise dans les TPE/PME ? faut-il favoriser les modes de négociation dérogatoire ?

Les TPE/PME dépendront principalement des accords de branche et des conventions de branche.

3. De façon concrète, quelles sont les évolutions nécessaires pour les conditions de la négociation :
 - à quel niveau négocier : dans l'entreprise / groupe / établissement / territoire ... ?
 - quels moyens pour la négociation ?

La négociation collective nécessite des moyens financiers à double titre : frais de mandat, de réunion, d'hébergement et de transport ainsi que des frais du personnel technique pour préparer les négociations et les accompagner techniquement et juridiquement. Seules des organisations professionnelles et syndicales bien structurées ont les moyens de suivre les négociations. En agriculture un accord collectif a mis en place un financement paritaire des réunions de négociation.

- quel accompagnement par l'Etat ? par les branches ? autres ?

Les organisations patronales et syndicales doivent accompagner ces évolutions du dialogue social en France. Néanmoins cela nécessite une mise en adéquation entre les modes de fonctionnement et de financement des organisations et les nouveaux objectifs. Le paritarisme est encore trop souvent un outil au service des organisations syndicales ou patronales et non du dialogue social (cf. institutionnalisation des organisations).

- quel accompagnement spécifique pour les PME/TPE ?
- quel contrôle de la négociation ? quel régime de sanctions, conditionnalité ?