

# ***la négociation collective en temps de crise***

***Quelques exemples étrangers***

***F. Lerais U. Rehfeldt, C. Vincent***

# Quatre documents Ires

---

- ❖ Frédéric Lerais, Jean-Marie Pernot, Udo Rehfeldt, Catherine Vincent et al., *La démocratie sociale à l'épreuve de la crise: un essai de comparaison internationale*, rapport IRES, octobre 2013  
Disponible en français et anglais sur le site web de l'IRES:  
[www.ires.fr/etudes-et-travaux](http://www.ires.fr/etudes-et-travaux)
- ❖ N° Spécial « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne » Chronique internationale de l'IRES (143-144), janvier 2014  
[www.ires.fr/publications/la-chronique-internationale](http://www.ires.fr/publications/la-chronique-internationale)
- ❖ « The new EU economic governance and its implication on the national collective bargaining » Fernando Rocha (Dir.), Georg Feigl, Salvo Leonardi, Jean-Marie Pernot, Alan Stoleroff, Lyuben Tomev, Christos Triantafillou, nov. 2014  
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/GocobaOKfinal.pdf>
- ❖ Freyssinet J. « Les négociations d'entreprise sur l'emploi : quelques expériences européennes »  
*Document de travail de l'Ires*  
<http://www.ires-fr.org/images/files/DocumentsTravail/DdT02.2015/DdT02.2015.pdf>

# De la négociation collective

- ❖ La négociation collective est susceptible de permettre
  - Un rééquilibrage employeur-salarié
  - D'éviter un face à face salariés/employeur (déséquilibré)
  - D'avoir des effets favorables en termes de productivité, de participation des salariés
  - Branche : évite la course à la baisse des salaires
  - Les « pactes sociaux » des années 90 ont favorisé le rétablissement de la compétitivité
  
- ❖ Mais un contexte peu favorable : des tendances antérieures lourdes accentuées dans la crise
  - Déclin quasi-continu de l'affiliation syndicale
  - Décentralisation de la négociation collective vers le niveau de l'entreprise,
  - Développement des clauses dérogatoires aux accords nationaux et/ou de branches

# Des pressions fortes à la décentralisation

---

- ❖ Un peu partout (Sauf en Finlande et en Belgique)
  - Pendant longtemps un crédo de l'OCDE, maintenant plutôt porté par la BCE et l'UE (Recommandations & Troïka)
  - Des formes variées : sauvages, imposées par l'Etat ou coordonnées
    - Maîtrise par les branches des clauses d'ouverture
  
- ❖ Les études quali et quanti (BIT et OCDE) montrent
  - Pas de lien avec la performance éco. globale
  - Accentuation des inégalités et des dynamiques salariales sectorielles divergentes (Chagny & Husson)
  - L'abaissement du taux de couverture des conventions collectives
  - L'affaiblissement du syndicalisme

# Allemagne - 3 niveaux de négociation

- ❖ Inter-pro : concertation tripartite intermittente
  - Réactivée dans la crise avec des plans de relance
  
- ❖ Négociation collective : centralité de la branche
  
- ❖ Établissement/entreprise: accords d'établissement négociés par conseils d'entreprise (BR) – loi de 1972
  - Obligatoires pour sujets couverts par « droits de codétermination »
  - Interdiction de négocier sur sujets réservés à la négociation collective (salaire, temps de travail, ...)
  - Conventions collectives avec "clauses d'ouverture"
    - depuis 1984 pour temps de travail,
    - depuis 2004 de manière plus généralisée
  - Accords dérogatoires négociés conjointement avec conseil d'entreprise et syndicat de branche.

# Allem.-Instruments pour négocier sur l'emploi

---

- ❖ Le chômage partiel
  - Prise en charge 60 % (67 % avec enfant) du salaire net
  - financé par Agence fédérale pour l'emploi
  - jusqu'à 97 % par conventions collectives
  - accord du conseil d'entreprise nécessaire
  
- ❖ Autres instruments
  - accords d'établissements dérogatoires :
    - Métal. : en septembre 2014, 1 715 accords dérogatoires en vigueur dont 551 portent sur les salaires
    - par convention collective de branche avec clause d'ouverture
    - nécessaire : accord conseil d'entreprise et syndicat
  - « pactes pour l'emploi »: accords d'entreprise avec syndicat
    - 1993, 2006, 2009, 2010: Volkswagen (garantie emploi)
    - Airbus, Siemens, Opel,...

# Allemagne - conclusion

---

- ❖ Un modèle de négo. coordonnée plutôt renforcé
  - Retour à la concertation tripartite (2008-2009) après Hartz
  - Coordination entre négociation centralisée et politiques publiques (CP)
  - Coordination entre négociation centralisée et accords d'entreprises (CB)
  
- ❖ Rapport de force affaibli
  - Couverture conventionnelle en baisse :
  - Branche : 1996: 70 %, 2011: 54%
  - Extension peu utilisée
  - Taux de syndicalisation en baisse (montée des services)
  
- ❖ Une modération salariale persistante (depuis 2004 déjà):
  - Salaires conventionnels réels stagnent
  - Salaires effectifs réels en baisse ; divergence sectorielle forte
  - Secteur de bas salaires en hausse: dualisation
    - lois Hartz: intérim, mini-jobs, externalisation (services)
    - pas de salaire minimum national jusqu'il y a peu
    - des entreprises non couvertes par des CC

# Espagne - 3 niveaux de négo

---

- ❖ Inter-pro : pactes tripartites entre partenaires sociaux et gouvernement et accords interprofessionnels paritaires
- ❖ Branche : nationales et régionales en fonction des thèmes
- ❖ Entreprise : négociation des accords par une délégation conjointe comité d'entreprise et syndicat



# Espagne – Réformes 2010-2012

---

- ❖ **Dérogations en cas de difficultés économiques seulement**
- ❖ Loi 2010 (Zapatero) :
  - négociation salariale d'entreprise dérogatoire
  - si pas d'accord : médiation
- ❖ Loi 2012 (Rajoy) :
  - possibilité de sortir de la CC de branche, décision unilatérale de l'employeur
- ❖ Flexibilité interne accrue pour éviter les licenciements (unilatérale)
- ❖ Il y a des accords dérogatoires, surtout dans l'automobile

# Espagne - Recul de la négociation collective

---

- ❖ Depuis 2010-2012, un recul général de la négociation
  - Entre 2008 et 2013 (Eurofound):
    - Le nombre d'accords de branche signés a diminué de moitié : de 1448 à 706
    - Le nombre d'accord d'entreprise a baissé de presque 2/3 : de 4539 à 1702
    - Le nombre de salariés bénéficiant d'une couverture conventionnelle est passé de 12 à 7 millions.
  - Quelle raisons à ce recul ?
    - Complexité
    - Des employeurs très divisés sur les dispositifs dérogatoires

# Espagne - Conclusion

---

- ❖ Rupture de la hiérarchie des normes qui encadrait la négociation collective
- ❖ Abolition de nombreuses règles protectrices de l'emploi des travailleurs
  - (52 réformes du marché du travail depuis les années 1980)
- ❖ Quelles conséquences ?
  - Cela s'est traduit par un recul de la négociation collective
  - Cela ne s'est pas traduit par des améliorations du marché du travail
  - Ni favorable, ni défavorable ?
- ❖ Quelle voie pour la démocratie sociale en Espagne ?
- ❖ Décentralisation encore relativement contenue par des accords sectoriels (métallurgie, chimie)
- ❖ Négociation interprofessionnelle reste active (accord-cadre salaire de 2015) malgré pressions de la crise et de l'UE

# Italie – 3 niveaux de négociation depuis 1993

---

- ❖ Inter-pro : accords paritaires et tripartites
  - Concertation sur taux d'inflation programmé
  
- ❖ Branche :
  - Raccourcissement des CC de 4 à 3 ans
  - Rattrapage salarial après 2 ans (jusqu'en 2009)
  
- ❖ Accord d'entreprise : Représentation Syndical Unitaire (RSU) et/ou syndicat
  - Salaires : interdiction de déroger à la CC de branche, sauf accord préalable sur primes liées à productivité, rentabilité ou qualité
  
- ❖ Accord territorial : pour PME sans RSU
  - Possibilité depuis l'accord 1993 mais peu pratiquée
  - Depuis peu, un accord de productivité possible pour les PME avec des syndicats territoriaux

# Italie - Les accords d'entreprise

---

- ❖ Faible poids (données fragmentaires) :
  - seulement dans les grandes entreprises de l'industrie (et fonction publique)
  
- ❖ Salariés couverts par accords d'entreprise dans l'industrie:
  - années 1990: 64 %
  - années 2000: 54%
  
- ❖ 2010-11: accords en hausse, 2012 nouvelle chute
  
- ❖ Accords 2010-12: 5 % dérogatoires, 38 % « de crise », 40 % salariaux
  
- ❖ Grandes entreprises préfèrent *Cassa integrazione* (chômage partiel) aux accords dérogatoires

# Italie - conclusion

---

- ❖ Maintien du volontarisme malgré des interventions des gouvernements pour imposer la dérogation
  - Dérogation à peu près contenue en pratique

Problème : division syndicale et patronale, difficultés économiques

- ❖ Taux de couverture des CC stable
- ❖ Taux de syndicalisation re-stabilisé
- ❖ Résistance syndicale à la dérogation
- ❖ Modération salariale avec conséquence:
  - Stagnation de la croissance et de la productivité
  - Problème de compétitivité hors coût

# Conclusion (1)

---

- ❖ Les systèmes de négociation collective
  - configurations nationales qui ont leurs propres logiques
  - construites au cours de l'histoire
  - certains ont pu être consolidés
  - certains ont pu régresser, la crise offrant des occasions de remise en cause profonde (parfois poussée par l'UE)
  
- ❖ Des risques à plaquer des recettes d'autres pays ou imposer par l'UE: aléatoire ou dangereux
  
- ❖ Ils ne sont pas, en soi, favorables ou défavorables aux performances économiques mais ils ont des impacts sur la cohésion sociale

# Conclusion (2)

- ❖ Concernant les dérogations
  - Les possibilités de dérogation ne concernent que certaines entreprises
    - Surtout l'industrie
    - Confiance sur les contreparties engagées
  
- ❖ Deux risques à faire une intervention législative sans consensus des acteurs
  - Des possibilités de dérogations sans effet
    - Lorsqu'il y a des divisions syndicales ou patronales, les dérogations négociées sont peu utilisées
  - Des dérogations (unilatérales, opt out) avec des effets pervers
    - Exemple espagnol où les effets ne sont pas ceux attendus: baisse de l'intensité de la négociation



---

**Merci de votre attention**

Retrouver l'actualité de l' **ires**  
INSTITUT DE RECHERCHES  
ECONOMIQUES ET SOCIALES

[www.ires.fr](http://www.ires.fr)

[twitter.com/IresFr](https://twitter.com/IresFr)

# Les thèmes de négo avec le CE en Allemagne

---

- ❖ Règles disciplinaires ;
- ❖ heures de début et de fin de journée de travail et pauses ;
- ❖ réduction ou allongement du temps de travail (par exemple, heures supplémentaires ou chômage partiel) ;
- ❖ congés ;
- ❖ règles de calcul des rémunérations (par exemple, basé sur un système de primes ou sur les heures effectuées) ;
- ❖ fixation des primes et des objectifs ;
- ❖ date et méthode de paiement ;
- ❖ introduction de caméras ou de tout autre dispositif de surveillance des activités ou du comportement du personnel ;
- ❖ modalités de fonctionnement des infrastructures sociales telles que les cantines ou les terrains de sport ;
- ❖ fonctionnement du système de suggestions et mise en place du travail de groupe ;
- ❖ données personnelles sur les salariés ;
- ❖ méthodes de recrutement ;
- ❖ formation ;
- ❖ nouvelles technologies qui ne correspondraient pas aux normes ergonomiques