

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

"Projet socialiste"

Qui parle dans le "projet" de négociation interprofessionnelle tripartite sur les salaires, retraites, 35 h

? Date de mise en ligne : dimanche 2 juillet 2006

- Social -

Démocratie & Socialisme

A ceux qui ne le savent pas... lorsqu'il votent le "projet socialiste" en faveur, à tous les niveaux de "négociations interprofessionnelles", sur les 35 h, les retraites, les salaires...

Une telle négociation annuelle tripartite sur la questions du salaire, du temps de travail, etc... existe déjà depuis longtemps et se tient chaque année fin juin...

Voici ci-dessous le bilan de la négociation 2005 (comme chaque année) et les conclusions tirées par la Cgt (voir intervention de Maryse Dumas).

Vous y découvrirez en espérant que vous en ferez une lecture attentive (cela vaut le coup, c'est le sort concret de millions de salariés qui est en jeu, c'est pas du baratin de "projet") :

- ▶ le blocage des salaires en dépit de la hausse des conflits sociaux sur ce thème
 - ▶ l'allongement des durées réelles effectives du travail
 - ▶ les blocages du Smic (dus aux 6 Smic-GMR de Martine Aubry exploités depuis par la droite)
 - ▶ les reculs en matière de formation professionnelle (y compris les promesses non tenus par le gouvernement en dépit de l'ANI (accord national interprofessionnel) de 2001
 - ▶ les méfaits dérégulateurs vers le bas de la loi Fillon du 4 mai 2004
 - ▶ un recul des conventions comportant des clauses impératives
 - ▶ un recul dans les quelques accords sur les conditions de départs en retraite vers 65 ans
-

CNNC DU 26.06.06

LE BILAN DE LA NEGOCIATION 2005

I.- SYNTHÈSE DU DOSSIER faite par le MINISTÈRE

PARTIE 1 - LA TENDANCE.

Le développement de la Négociation collective en 2005. Le bilan fait le constat d'une évolution différenciée selon les niveaux de négociation. (sic)

PARTIE 2 - LA NEGOCIATION PAR NIVEAUX

Paragraphe 1 - Négociation interprofessionnelle.

- ▶ La négociation interprofessionnelle a connu, en 2005, un léger fléchissement :

Le nombre d'accords en 2005 est de 44 contre 50 en 2004. Cette baisse résulte plus spécifiquement d'une diminution d'avenants.

Au-delà des chiffres, la négociation interprofessionnelle conserve néanmoins un rôle fondamental dans la dynamique

conventionnelle. (on peut le dire...)

- ▶ Une négociation riche en thèmes innovants :
- ▶ Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail (transcription de l'accord cadre européen du 16 juillet 2002)
- ▶ La convention de reclassement personnalisé (convention de 2005 renouvelée le 18 janvier 2006, agréée le 23 février 2006)
- ▶ Assurance chômage : accord du 22 décembre 2005 (défavorable aux chômeurs, surtout de 57 à 60 ans)
- ▶ Accord relatif aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et aux contrats d'avenir du 6 octobre 2005
- ▶ Accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 13 octobre 2005 (emplois vieux, retardant les départs en retraite et supprimant du travail pour les jeunes)
- ▶ Négociation sur la pénibilité au travail, début des négociations en février 2005
- ▶ La retraite complémentaire obligatoire

Paragraphe 2 - Négociations de branches.

A/ Données générales :

L'activité conventionnelle de branche s'est maintenue à un niveau élevé confirmant même l'accroissement constaté depuis 2004.

- ▶ 1.114 accords (plus 98 par rapport à 2004).
- ▶ La négociation collective se déroule de façon active aussi bien au niveau national qu'au niveau infra national
- ▶ Progression notable de la négociation de branche liée aux accords de formation professionnelle et les salaires.
- ▶ Salaires : Presque toutes les branches disposent désormais d'un barème de salaires sur la base des 35 heures. L'éventail des salaires s'est resserré (et a diminué)
- ▶ Avenants salariaux au niveau national 521 (plus 27 % par rapport à 2004)
- ▶ Avenants salariaux au niveau infra-national 249 (plus 35 % que 2004)
- ▶ Avenants salariaux signés en 2005 dans les branches de plus de 5000 salariés connaît une hausse sensible de 33 % ; 253 avenants en 2005 contre 190 en 2004.
- ▶ Les chiffres enregistrés en 2005 sont les plus élevés depuis les dix dernières années.

Les négociations salariales se sont déroulées dans un contexte marqué à la fois par la disparition des garanties mensuelles de rémunération et le retour à un Smic unique à partir du 1er juillet 2005 et par l'opération sur les bas salaires

- ▶ Sur les 227 branches de plus de 5.000 salariés, 83 % ont eu un relèvement qui concerne 81 % des effectifs soit 9,7 millions de salariés.

Les hausses de 2005 concernent notamment les branches du commerce à prédominance alimentaire (560 000 salariés), des bureaux d'études techniques (400 000) salariés, l'industrie textile (135 000) et la plasturgie (133 000)

- ▶ En 2005 la proportion de branches ayant négocié des relèvements hiérarchiques garantis ou réels est similaire à celle de l'année 2004. Un certain nombre de branches ont essayé de modifier la structure des salaires minima en instaurant des négociations sur les rémunérations annuelles garanties à la place des minima mensuels, cet élément a souvent constitué un point de blocage dans les négociations.

Niveau des hausses :

- ▶ Minima hiérarchiques : moyenne des hausses 4,7 % (3,7 % en 2004) :
 - ▶ hausses supérieures à 5 % atteint 24 % contre 15 % en 2004
 - ▶ hausses inférieures à 3 % en régression, elles représentent 35 % des accords contre 52 % en 2004
 - ▶ Minima garantis : moyenne pondérée toutes catégories entre 3,3 % et 2,9 % ce qui constitue une hausse par rapport à 2004 (3 % et 2,7 %)
- ▶ Formation professionnelle : 245 accords dont 218 avenants, en hausse constante (217 en 2004, 108 en 2001) Ce nombre élevé est la conséquence directe de l'ANI du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

Les thèmes abordés sont ceux prévus dans l'ANI. Contrats de professionnalisation (53 % des accords), périodes de professionnalisation (43 %), plan de formation (32 %).

Concernant plus particulièrement les accords sur le droit Individuel à la Formation 920 accords signés (43 %) 19 accords proposent des durées supérieures aux 20 heures prévues dans la loi (16 accords prévoient une DIF de 21 heures, 2 un DIF de 22 heures et 1 un DIF de 24 heures)

On ne peut pas dire que les négociations sur le DIF aient fait preuve d'un dynamisme et d'une audace particulière. Globalement beaucoup de négociations mais rien qui sorte du périmètre fixé par l'ANI.

Le financement de la formation professionnelle se poursuit. Quelques accords prévoient des financements supérieurs à ceux fixés par la loi :

- ▶ branches réassurances, courtages, entreprises
- ▶ branche de l'optique lunetterie
- ▶ branche des prestataires de services du secteur tertiaire

Paragraphe 2 - Négociations d'entreprises

Les données établies pour l'année 2005 ne peuvent pas faire l'objet de comparaisons avec celles de 2004 en raison de modifications dans la méthode de collecte des données.

Plus de 19 300 accords ont été déposés et enregistrés, ce chiffre provisoire supérieur à celui de 2004 laisse présager une augmentation de l'ordre de 10 % entre 2004 et 2005.

- ▶ 19.300 accords recensés, concernant 9.000 entreprises
- ▶ 98 % sont signés par des délégués syndicaux
- ▶ salaires et primes redeviennent les thèmes prépondérants ce qui correspond à 35 % et 41 % des accords signés
- ▶ temps de travail 28 %
- ▶ épargne salariale 15,8 % Certains thèmes ne font l'objet de négociations en entreprises que très rarement
- ▶ égalité professionnelle 1,3 %,
- ▶ classifications 1,2 %,
- ▶ conditions de travail 2,2 %

Salaires : accords salariaux restent le fait d'un nombre relativement réduit de grandes entreprises = 85 % des accords sont signés dans des unités de + de 50 salariés Nouveaux dispositifs possibles après la loi du 4 mai 2004 (négociation avec délégué du personnel ou Comité d'entreprise) sont peu utilisés.

Délégués C.G.T., taux de signature en entreprise 53 %

Négociation par taille d'entreprise :

- ▶ Entreprises de + 500 salariés ont signé plus 20 % des accords alors qu'elles représentent 15 % des entreprises
- ▶ La part des accords signés par des entreprises de - de 50 salariés diminue encore. (cela représente 97 % des entreprises qui ont moins de 50 salariés)

En 2002, les petites entreprises étaient à l'origine de 40 % des accords, aujourd'hui moins de 17 % ;

- ▶ Cf page 206 bas de page du bilan « néanmoins ...on peut s'interroger sur la réalité des négociations qui sont censés en être à l'origine » Le secteur tertiaire concentre plus de la moitié des accords (le secteur du commerce progresse de façon significative).
- ▶ Industrie représente 42 % des accords.

B/ Effets de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation en 2005

Il semble que les partenaires se soient davantage saisis des dispositions de la loi du 4 mai.

- ▶ Mise en oeuvre du principe majoritaire (principe par "ordre" et non pas par "tête")
- ▶ Seul l'accord du 6 juillet 2005 conclu dans le secteur du remorquage maritime a prévu le recours aux règles spécifiques de majorité pour la conclusion d'accord de branche ou d'entreprise.
- ▶ Certains accords relatifs au dialogue social ne font que reprendre les dispositions de la loi qui prévalent à défaut d'accord de branche (Négoce et distribution de produits alimentaires, Industries alimentaires, Industries charcutières...)
- ▶ Certaines négociations engagées sur le thème du dialogue social n'ont pas abouti (Coiffure, Casinos...)

Droit d'opposition

- ▶ Niveau de branche depuis la loi du 4 mai 1700 accords ont été recensés, 2 oppositions ont été recensées.
- ▶ Niveau d'entreprises : nombre limité d'oppositions malgré l'impression que donne une forte médiatisation de certains cas (Entreprise Perrier-Vittel)

Articulation des niveaux de négociation

- ▶ Conventions collectives : 9 CCN recensées depuis la loi du 4 mai sur les 18 comportent des clauses impératives. En 2005 sur les 8 CCN conclues 2 ne comportent pas de clauses (CCN du Sport, CCN des chapiteaux propriétaires exploitants)

Accords de branche :

- ▶ Au niveau national, depuis la loi du 4 mai 1 texte sur 6 contient une clause impérative. Pour l'année 2005 comme en 2004, un peu plus d'un quart des textes signés ne comportent pas de clause impérative (page 19)
- ▶ Au niveau infranational 339 textes signés (tableau page 25), seuls 8 comportent des clauses impératives.

Les thèmes principaux de ces accords au niveau national auxquels les entreprises pourraient déroger sont en 2005 les éléments du salaire type primes et indemnités (12 %) la formation professionnelle (3 %), le temps de travail et les heures supplémentaires.

Les accords relatifs aux primes, indemnités comportent rarement des interdictions de déroger.

- ▶ Le bilan fait référence à quelques accords de branche (Industrie charcutière, Charcuterie de détail, Entreprises du négoce des produits du sol, Poissonnerie) qui ont inclus des clauses prévoyant « qu'en aucun cas » les accords d'entreprises ne pourraient déroger dans un sens moins favorable

Accords d'entreprise

Les quelques éléments d'information dont dispose le ministère du travail sur des accords d'entreprises qui comporteraient des clauses dérogeant à des accords de branche montrent que les entreprises ne se sont pas saisies de ces possibilités de déroger. Aucun accord d'entreprise dérogatoire n'aurait été signé en 2005.

- ▶ Les accords sur les modes dérogatoires de négociation 2005 conclusion des premiers accords sur le dialogue social dans les entreprises dépourvus de DS. 7 accords ont été signés dont 4 étendus.

Paragraphe 3 - Un développement appuyé par l'Etat (?)

Intervention de la loi

De nombreux textes législatifs ont contribué en 2005 au développement de la négociation collective en créant des obligations de négocier ou en laissant le soin aux partenaires sociaux de mettre en oeuvre des mesures nouvelles.

Loi de programmation pour la cohésion sociale (18 janvier 2005), loi pour l'égalité des chances (11 février 2005), loi en faveur des petites et moyennes entreprises (2 août 2005)...

Action de l'administration

Une importance accrue de commissions mixtes, 88 branches ont négocié en commissions mixtes soit 10 de plus qu'en 2004. Mise en commission mixte essentiellement à la demande des organisations de salariés.

Les secteurs des services (42 branches) et du commerce (36 branches) y sont les plus représentées. Exemple d'accords marquants signé en 2005 : réécriture des conventions de la coiffure et des géomètres experts. Finalisation de la CCN des vétérinaires praticiens salariés, signature d'un accord sur le financement du paritarisme dans la branche de la librairie.

La mise en place de commissions mixtes spécifiques à l'initiative du gouvernement dans le cadre de l'opération « salaires » et sur le dossier « spectacle »

- ▶ dossier spectacle : à partir de 20 conventions collectives et 47 accords professionnels, huit secteurs ont été définis et travaillent avec un président de commission mixte à la rédaction de champs d'application.
- ▶ opération salaires : dans le cadre de cette opération portant sur l'examen de la situation de 274 branches, neuf branches ont été mises en mixte pour ouvrir des négociations sur les salaires et les classifications. Dans la plupart des cas le recours à une commission mixte paritaire a eu un effet positif sur l'ouverture et le déroulement des négociations notamment grâce à l'affichage d'une volonté politique forte et au rôle de facilitateur joué par le président.

Paragraphe 4 - l'activité de la CNNC et des sous - commissions

La C.N.N.C.

La CNNC a été réunie à deux reprises, lors de sa consultation traditionnelle et à l'occasion de l'examen du projet de loi pour l'égalité des chances le 12 décembre 2005.

La sous-commission de l'extension

On a assisté à une hausse sans précédent des demandes d'extension.

Les délais d'extension continuent à diminuer, cette diminution concerne aussi bien l'instruction des demandes d'extension dans le cadre de la procédure normale que dans le cadre de la procédure accélérée.

- ▶ 930 demandes d'extension (789 en 2004)
- ▶ 539 accords examinés ont fait l'objet d'un avis unanime
- ▶ 9 textes ont fait l'objet d'une opposition multiple au sein d'un même collège.
- ▶ 754 extensions malgré 24,3 % d'oppositions CGT (27,6 % en 2003) 3 % FO, 0,6 % CGC, 0,2 % CFDT, 0 oppositions de la CFTC. La CGT reste, comme les années passées, l'organisation syndicale s'étant opposée le plus souvent.

La sous-commission des salaires

La sous-commission s'est réunie trois fois en 2005.

Dans le cadre de l'opération bas salaires dans les branches de plus de 5000 salariés, un groupe de travail a été mis en place lors de la réunion de la sous-commission du 18 mars 2005. Ce groupe s'est réuni 6 fois entre avril et novembre 2005.

Récapitulation de la situation conventionnelle.

Accords signés en 2005 : 1188 accords professionnels et interprofessionnels de tous niveaux.

Interprofessionnel : 44 accords dont 2 nationaux et 47 avenants (légère baisse moins 50 par rapport à 2004)
Branches : 1144 accords et avenants (progression plus 98 par rapport à 2004)

Textes en vigueur en 2005

Sur 1324 textes, 386 ont fait l'objet d'au moins un amendement en 2004 (29,2 %).

Les principaux accords de branche (hors formation et salaires)

1) Mixité et égalité professionnelle :

- ▶ Les négociations de branche ont abouti à la signature de 2 accords consacrés spécifiquement à l'égalité professionnelle (branche des télécommunications et de la répartition pharmaceutique). Ces textes prévoient des mesures concrètes susceptibles de renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes non seulement au moment de l'embauche mais aussi tout au long de la vie professionnelle.
- ▶ Par ailleurs 30 avenants abordent ce thème, sur les 10 conventions signées en 2005 9 y font référence.

2) Négociation sur l'emploi des handicapés

L'année 2005 a été marquée par la promulgation de la loi du 11 février pour l'égalité des droits et des chances, la

participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Ce texte institue une obligation de négocier tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise.

Ce nouveau thème a été pour l'instant peu développé dans les branches, sur les 8 CCN deux énoncent la nouvelle obligation triennale.

De façon générale les effets de la loi sur la négociation sont attendus au cours de l'année 2006 au niveau de l'entreprise et, au plus tard en 2008 au niveau de la branche.

3) Négociation sur les classifications professionnelles Le bilan rappelle l'importance des classifications professionnelles et des négociations sur les grilles dans la mesure où elles permettent de donner une lisibilité aux évolutions de carrière des salariés et de garantir l'effectivité des principes de non discrimination et d'égalité hommes/femmes.

Ces négociations qui revêtent une importance réelle sont en général peu développées.

- ▶ En 2005 31 accords et avenants ont été signés apportant soit des modifications à des grilles déjà existantes soit de véritables modifications.
- ▶ Les 10 nouvelles conventions (8 nationales, 2 infranationales) ont intégré des systèmes nouveaux de classement des emplois
- ▶ Une double tendance se dégage lors de l'analyse des accords :
- ▶ simples aménagements à la marge à portée limitée
- ▶ des modifications structurelles, 5 accords refondent les grilles de classification, 11 procèdent à des aménagements substantiels

De manière générale, les refontes de grille ont principalement consisté à passer de grilles de type Parodi, à des grilles à critères classants.

Ex : Accord dans les branches de l'horlogerie, de désinfection, désinsectisation et dératisations, des eaux minérales de source, boissons rafraîchissantes et bières...

4) Négociation en matière de mise à la retraite

- ▶ Négociation 2005, 6 accords collectifs de mise à la retraite avant 65 ans en application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail.
- ▶ Qualitativement ces textes se distinguent par des dispositions et contreparties supérieures aux textes précédemment négociés, de l'embauche compensatrice à l'évitement de licenciement en passant par des dispositifs de formation particulière à destination des salariés âgés.

5) Négociation sur le contrat de travail

C'est la première année que le bilan de la négociation s'attarde sur les accords signés autour des éléments relatifs au contrat de travail.

Les thèmes abordés conventionnellement sont variés :

- ▶ Question du contrat à durée indéterminée (navigation intérieure et transports routiers),
- ▶ Formalisation de l'embauche au regard de la directive européenne du 14 octobre 1991.

- ▶ Période d'essai (horlogerie, pâtisserie). Les avenants conclus en 2005 ont modifié en l'augmentant la durée maximale de la période d'essai des ouvriers et employés (de 1 à 3 mois contre 1 mois auparavant dans l'horlogerie, 5 semaines contre un mois dans la pâtisserie) ;
- ▶ Articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle notamment à travers la question des congés liés à des raisons familiales
- ▶ Rupture du contrat de travail

6) Le taux de signature par syndicat

Confédérations Ensemble des textes (18 967 en 2005)

- ▶ C.G.T. 52,7%
- ▶ CFDT 59,6%
- ▶ FO 41,4%
- ▶ CFTC 30,5%
- ▶ CGC 34,5%

7) Le temps de travail :

L'année 2005 a enregistré un léger recul des négociations sur le temps de travail par rapport à 2004.

55 accords conclus contre 77 en 2004

- ▶ la définition du temps de travail effectif reste le thème de négociation dans environ la moitié des accords signés. Les suites abordés sont le temps de pause (1 accord signé) , le temps de repas 5 accords qui excluent le temps de pause du temps de travail effectif, le temps de trajet (12 accords), le temps d'habillage et de déshabillage (un accord dans l'industrie et le commerce de gros exclut le temps d'habillage et déshabillage du temps de travail)
 - ▶ l'équivalence pour les branches ayant recours aux équivalences il appartiendra aux négociateurs de respecter les prescriptions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen, reprises par le Conseil d'Etat (28 avril 2006)
 - ▶ heures supplémentaires : la loi du 31 mars 2005 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2008 le dispositif sur les 4 premières heures supplémentaires dans les entreprises jusqu'à 20 salariés. 5 textes signés prévoient le maintien des majorations légales.
 - ▶ contingents conventionnels : les partenaires sociaux n'ont pas -comme en 2004- cherché à à porter le niveau des contingents à hauteur des 220 heures fixées par le décret de 2004. Ceci prouve l'inutilité d'une telle mesure
 - ▶ la modulation, 2 textes seulement en 2005 contre 10 en 2004. Un accord pâtisserie met en place la possibilité de recourir à la modulation
 - ▶ la journée de solidarité : augmentation par rapport à l'année précédente 8 textes au lieu de 5 en 2004 2 pour renvoyer aux employeurs, 1 pour fixer le jour au lundi de Pentecôte, 5 textes prévoient que la journée pourra être effectuée selon différentes modalités, 2 textes prévoient que l'accomplissement de la journée pourra être fractionné en heures (texte dans la branche personnels des ports autonomes maritimes, manutention portuaire)
- ▶ 6 textes sur le travail de nuit (15 en 2004)

II - OBSERVATIONS SUR LE BILAN

Communication trop tardive des documents pour permettre à la confédération de travailler collectivement avec les fédérations concernées par le bilan

Remarques sur le dialogue social

De plus en plus d'éléments du bilan n'ont aucune valeur pour une analyse critique et qualité sur le sujet des négociations. Est il vraiment utile de rappeler, en détails, non seulement les règles de la négociation après la loi du 4 mai (la mise en oeuvre du principe majoritaire, l'articulation des niveaux de négociation, les possibilités de dérogations) mais également celles de l'extension et de l'élargissement.

La CGT fait une toute autre analyse des données quantitatives que le ministère. Alors que le bilan annonce 1 accord de branche sur 6 comporte une clause impérative, la CGT préfère s'attarder sur les 5 accords qui, eux, ne comportent pas clauses.

De même, à propos des 8 CCN signées cette année le bilan annonce, sans prendre la peine de les citer, que seuls deux de ces textes ne comportent pas de clauses impératives.

Pour sa part la CGT y voit plutôt les quelques 130 000 salariés, officiellement déclarés, qui travaillent dans le secteur du sport et qui dépendront peut être d'une convention collective signée en 2005 ne comportant aucune clause impérative et d'une insuffisance telle que la CGT a intenté une action en justice en vue de l'annulation du texte.

La loi Fillon commence à produire ses effets pervers que nous dénonçons dès le début. C'est la porte grande ouverte à l'aggravation des inégalités déjà sensible au regard de la couverture conventionnelle.

Non seulement elle n'a nullement favorisé la négociation d'entreprise - qui est en chute, notamment dans les petites entreprises mais elle contribue à fragiliser les garanties collectives d'un nombre de plus en plu important de salariés.

Le droit d'opposition que le bilan juge particulièrement dérangeant pour les organisations patronales (bilan page 17) constitue toujours pour la CGT une atteinte à la démocratie qui confine les représentants des salariés majoritaires dans un rôle d'opposition systématique tout en dédouonnant les minoritaires de leur responsabilité face à la signature, et n'incitant nullement les employeurs à chercher un accord majoritaire.

Remarques sur la négociation des salaires

Ce bilan fait état d'une augmentation significative de la négociation sur les salaires en 2005, les chiffres pour l'année 2005 sont les plus élevés depuis 10 ans. Il note un rythme soutenu de la négociation dans les branches et au niveau infranational.

Cependant face à ce satisfecit, la CGT dénonce cette analyse qui comporte de nombreuses lacunes et révèle d'importantes insuffisances sur les négociations salariales . Cette analyse est essentiellement une analyse statistique et quantitative, rien n'est dit sur le contenu des accords.

L'année 2005 a été une année particulière, pour les salariés, non pas en raison comme le dit le bilan de la disparition des garanties mensuelles de rémunérations, du retour à un Smic unique. Cette année a eu lieu dans un contexte de luttes et d'actions - mois de mars 2005- face auxquelles le gouvernement a été « acculé » à prendre quelques mesures dont la mise en place de l'opération de suivi des salaires

Ce contexte particulier a certainement favorisé les négociations, les branches n'avaient pas le choix. Le bilan a été quelque peu « dopé » par le contexte. On peut se demander ce qui adviendra dans un contexte redevenu normal.

Sur la négociation d'entreprise ne sont mentionnées que les entreprises de plus de 5000 salariés. La réalité d'une négociation de branche qui serait en progression cache mal celle des entreprises, moyennes et petites, et les difficultés de négociation lors notamment des NAO. Cette situation est d'autant plus préoccupante que le bilan lui-même annonce une baisse de la négociation collective en entreprises de moins de 5000 salariés

De plus en plus de branches, même si elles sont encore minoritaires, négocient sur des garanties minimales et non plus sur les salaires minima hiérarchiques. De plus en plus de branches tentent de modifier la structure des salaires en instaurant notamment des négociations sur les rémunérations annuelles garanties.

Le bilan fait état de progrès mais rappelle par là même la situation catastrophique voire indécente de la négociation salaire dans les branches depuis de nombreuses années. On part de tellement bas que le moindre accord passe pour un progrès sans précédent alors que cela ne revient en réalité qu'à mettre les minima en conformité avec la loi. Il n'y a réellement pas de quoi pavoiser !

Faiblesse des négociations salariales, faiblesse des négociations sur les classifications (refonte des grilles Parodi pour des grilles à critères classant) deux constats révélateurs du déni de reconnaissance dont est victime le salarié dans l'ensemble de son activité (bas salaires, remises en cause des garanties, non reconnaissance des qualifications, des compétences et de l'expérience).

L'éventail des salaires se réduit ce qui traduit un tassement des salaires vers le bas. Sous prétexte de maintenir les 1ers niveaux en conformité avec le Smic, c'est toute la grille qui s'affaisse.

La CGT ne peut pas ne pas signaler l'augmentation notable, de 37 % en 2004 à 41 % en 2005, des conflits liés aux salaires, prime et demandes de NAO. La question des salaires, après des années de gel pendant lesquelles les salariés ont payé eux-mêmes la RTT, redevient essentielle pour les salariés qui attendent plus des négociations que des opérations ponctuelles, fortement médiatisées et démagogiques.

Remarques sur la négociation temps de travail

Certes quantitativement les négociations sur le temps de travail sont en baisse (55 accords), plus aucun accord sur la réduction du temps de travail ne se négocie. Pour la CGT, il convient de mettre en rapport ce chiffre avec le fait que les conflits liés au temps de travail sont en nette progression, ils ont progressé de 3 % en un an.

Malheureusement comme le fait très bien apparaître le dossier 5 du bilan consacré à « La renégociation d'accords RTT : étude qualitative de 16 démarches d'entreprises » s'il n'y a plus de véritables négociations sur la réduction du temps de travail, il s'agit actuellement de faire passer auprès des salariés des aménagements d'horaires (plus grande flexibilité, annualisation, remises en cause d'acquis...)

Ainsi que le montre le l'étude précitée tout montre « une tendance significative à l'augmentation du temps de travail sous une forme ou sous une autre » La CGT ne peut que partager que le constat d'une orientation à globale à la hausse du temps de travail (bilan page 322) dont les cadres ont été les premières victimes avec l'extension des forfaits jours.

Pourquoi se priver de reprendre quelques lignes de l'étude « la hausse du temps de travail est rarement affichée comme l'objectif premier ou le facteur déclenchant, mais elle est souvent englobée dans une approche plus large »... « ceci est peut-être lié à une démarche tactique des directions d'entreprise ...pour éviter de faire apparaître la renégociation comme une régression sociale et de créer des tensions sociales ».

Cette étude porte sur un échantillon limité de 16 entreprises mais elle a le mérite d'aborder la négociation d'un point de vue qualitatif (ce qui n'est pas le cas du bilan) et rejoint l'analyse pessimiste de la CGT sur l'évolution des négociations sur le temps de travail qui se limite de plus en plus à aménager les reculs sociaux.

Question au ministre de la part du secteur de la formation professionnelle :

Le gouvernement par l'ordonnance du 2 août a réduit la participation des entreprises de 10 à 19 salariés à 1,05 % de la masse salariale brute annuelle contre 1,6 % prévu par l'ANI.

Le gouvernement s'était engagé à compenser cette réduction auprès de OPCA ce qu'il n'a toujours pas fait.

Concrètement cela signifie moins d'argent disponible pour la formation professionnelle cette année.

Il faut rappeler que l'objectif des partenaires sociaux lors de la négociation de 2003 était que l'ensemble des entreprises dans les dix années qui viennent cotisent au même taux quel que soit le nombre de salariés. Le gouvernement a, de façon unilatérale, remis en cause cet objectif.

Quelques propositions :

1) En revenir au respect du principe de faveur. On ne peut admettre que le silence des textes entraîne des modifications aussi fondamentales.

Il s'avère que dans les négociations des nouvelles conventions, les parties signataires - du côté syndical - n'avaient pas voulu ouvrir la voie aux dérogations mais avaient omis d'explicitier une clause impérativité. Ce dispositif doit être revu.

De même doivent être rétablies sans dérogation possible les garanties légales en matière de licenciement, car la loi doit rester en tout état de cause un recours pour le salarié.

2) Instaurer la règle majoritaire par la loi. Or on voit déjà que le droit d'opposition ne peut tenir lieu de démocratie.

Si on veut éviter un fossé entre les salariés et les négociateurs, l'accord majoritaire doit devenir la règle.

3) Interdire les minima inférieurs au SMIC. Il n'est pas possible de continuer à mépriser à ce point et la loi sur le SMIC et les salariés en présentant comme des « garanties » des minima de toute façon inapplicables !

4) Rappeler aux employeurs que la négociation collective est un droit des salariés, le droit de faire progresser leur revendication et non le droit des employeurs à la déréglementation.

Il est inadmissible que les aides juridiques dont s'entourent les entreprises servent à détourner les textes, à réécrire la loi en recul.

5) Elargir la couverture conventionnelle pour les salariés exclus de fait de garanties conventionnelles :



Qui parle dans le "projet" de négociation interprofessionnelle tripartite sur les salaires, retraites, 35 h ?

- i. salariés précaires,
- ▶ ii. salariés en contrats aidés.

Mais aussi développer la responsabilité sociale des entreprises donneuses d'ordre par rapport aux sous traitants.

Ces propositions, on les retrouve dans le projet FM D&S "pour une VIe République sociale" pas dans le projet adopté par le Bn du Ps du 6 juin