

Chapitre V : Les relations sociales

Sciences Po Rennes
Année 2 Ecofi / GRH

Chapitre V : Les relations sociales

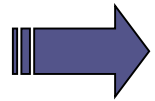
I : l'évolution de la négociation collective

II : la loi Fillon et la mise en avant des accords dans les évolutions d'aout 2008

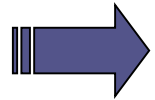
III : l'évolution du mouvement syndical

IV : Les structures du dialogue sociale

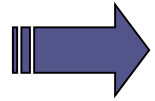
I : l'évolution de la négociation collective



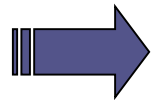
Une faible tradition de négociation et un développement tardif



Une large couverture des relations d'emploi par le cadre conventionnel



Une logique de rapprochement du terrain qui s'accompagne d'un enrichissement des contenus des accords



Le rôle central des institutions malgré l'avènement de l'entreprise communicationnelle et sa diversité d'espaces de discussion

I : l'évolution de la négociation collective

- De ce fait la négociation d'accords devient l'axe majeur du dialogue social...
- Qui du coup prend une dimension plus locale
- Ce qui multiplie le nombre d'accords
- Et fait entrer dans le champ de la négociation tous les domaines de la GRH*

I : l'évolution de la négociation collective

- Des domaines comme le recrutement ou l'évaluation était le fait de l'employeur ils rentrent de plus en plus souvent dans le champ de la négociation
- Peu à peu se développe une vraie logique de régulation conjointe (Reynaud) de la relation d'emploi
- Du moins dans le privé (le public fait l'objet d'un dispositif législatif spécifique depuis mars 2012)

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise

- Très peu en 1980, environ 5000/an en 1990, environ 10000/ an depuis 2003 (stabilisation depuis, hors participation et intéressement), 12000 en 2009
- 88 252 textes déposés par les entreprises auprès du ministère en 2012 dont 35 000 accords signés avec les partenaires sociaux / 46 300 de ces textes résultent d'une négociation collective

I : l'évolution de la négociation collective

Source : enquêtes REPONSE/DARES 1999 et 2005	Négociation entre 1996 et 1998	Négociation entre 2002 et 2004	Conclusion d'un accord entre 2002 et 2004
Temps de travail	48,4%	55,4	36,4
Qualifications, classifications, carrières	26,3	39,9	16,1
Emploi	31,1	41,8	14,4
Conditions de travail	46,5	64,3	24,6
Formation professionnelle	49,1	63,4	29,3

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise

Quelles explications?

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise / **Quelles explications?**

1: L'encouragement des pouvoirs publics

lois « Auroux » de 1982 et la négociation obligatoire sur les salaires et le temps de travail

Loi « de Robien » en 1996

Loi « Aubry » (entre 1999 et 2001 le nombre d'accords est d'environ 35000)

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise / Quelles explications?

1: L'encouragement des pouvoirs publics

Égalité professionnelle hommes/femmes (Loi « Génisson » 2001)

Travailleurs handicapés

Seniors

Emploi et formation

Prévoyance maladie

Épargne salariale

Stratégie (dans le cadre de la GPEC au CE)

Pénibilité

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise / **Quelles explications?**

1: L'encouragement des pouvoirs publics

Loi Fillon de 2004:

- Négociation avec les délégués du personnel
- Principe du salarié mandaté

Au travers de cette dynamique la négociation devient le mode privilégié de gouvernement du modèle de relation d'emploi de l'entreprise

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise / Quelles explications?

1: L'encouragement des pouvoirs publics

- ANI d'avril 2008 signé par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT
- Loi Aout 2008 portant rénovation de la démocratie sociale : deux grandes évolutions

1 : le changement des règles de représentativité :

-10% des voix au niveau des entreprises

-8% des voix au niveau des branches

-8% des voix au niveau interprofessionnel avec une condition de représentativité dans l'industrie, les services, la construction et le commerce

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise / Quelles explications?

1: L'encouragement des pouvoirs publics

- ANI d'avril 2008 signé par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT
- Loi Aout 2008 portant rénovation de la démocratie sociale : deux grandes évolutions

2 : le temps de travail devient négociable au niveau de l'entreprise au travers du contingent d'HS et des repos compensateur

Un accord avec des organisations représentant 30% des salariés et sans opposition d'organisation représentant au moins 50% des salariés

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise / Quelles explications?

2: Un mode de gouvernement du modèle de relation d'emploi de l'entreprise bien adapté au contexte de la mondialisation

Du progrès social comme facteur de réduction des distorsions de concurrence ...

A une prise en compte de la spécificité des environnements qui donne au dialogue sociale un intérêt stratégique

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise / **Quelles explications?**

3: Qui va dans le sens de la modernisation des organisations productives

Fonctionnement en équipe et en projet avec un forte responsabilisation des managers de terrain

Partage de la fonction ressources humaines

I : l'évolution de la négociation collective

le développement des accords d'entreprise / **Quelles explications?**

3: Qui va dans le sens de la modernisation des organisations productives

- Fonctionnement en équipe et en projet avec une forte responsabilisation des managers de terrain
- Partage de la fonction ressources humaines
- Nécessité de se rapprocher du terrain et d'intégrer ses contraintes pour des sujets comme l'aménagement du temps de travail ou les questions d'organisation

I : l'évolution de la négociation collective

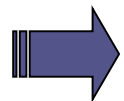
le développement des accords d'entreprise / **Quelles explications?**

4: Le renforcement de la notion de droit interne ou de cadre socioéconomique individualisé

-Renforcement de l'hétérogénéité

-Choisir sa relation d'emploi

II : la loi Fillon de 2004 et le mécanisme des accords

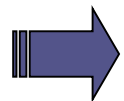


La loi de 2004 / trois éléments majeurs

1: Le principe de l'accord majoritaire

Validité de l'accord par une signature « majoritaire » et non plus simplement « représentative »

II : la loi Fillon de 2004 et le mécanisme des accords

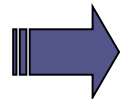


La loi de 2004 / trois éléments majeurs

2: L'extension du principe de l'accord dérogatoire

Possibilité étendue d'accords locaux majoritaires et possibilité de déroger aux modalités d'un accord de niveau supérieur

II : la loi Fillon de 2004 et le mécanisme des accords

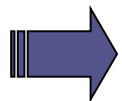


La loi de 2004 / trois éléments majeurs

2: Possibilité de négociation même dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

DP ou salariés mandatés

II : la loi Fillon de 2004 et le mécanisme des accords

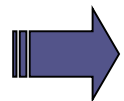


La remise en cause du principe de faveur (1) et ses limites

Possibilité qu'un accord d'entreprise entre en vigueur même s'il est moins favorable aux salariés qu'un accord de niveau supérieur
(exclusion du champ des salaires et des classifications)

De ce fait la négociation devient un instrument de flexibilisation et d'adaptation de l'entreprise à ses contraintes spécifiques

II : la loi Fillon de 2004 et le mécanisme des accords



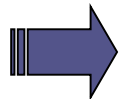
La remise en cause du principe de faveur (1) et ses limites

La limite de ce mécanisme est le principe du droit d'opposition des syndicats majoritaires

Ce principe renforce de fait la légitimité des accords signés puisqu'ils sont soit majoritaires soit minoritaires mais sans opposition des majoritaires

Il invite également à une négociation raisonnable et évite des dérives

II : la loi Fillon de 2004 et le mécanisme des accords



La remise en cause du principe de faveur (1) et ses limites / droit d'opposition des syndicats majoritaires

Les affaires Perrier et SNCF

« Si le droit d'opposition peut permettre de faire échec à des accords de recul social son usage ne peut être une fin en soi. Cela confinerait le syndicat dans un rôle de destruction qui peut apparaître négatif, surtout si l'accord comporte sur certains points des mesures pouvant satisfaire tout ou partie du personnel »
(extrait d'une note interne de la CGT)

III : l'évolution du mouvement syndical

La légitimité renforcée des accords d'entreprises permet en partie de répondre au problème de la faiblesse du mouvement syndical



Carole
Couvert



T.Lepaon / CGT



Philippe Louis /
CFTC

III : l'évolution du mouvement syndical

- Des taux de syndicalisation qui varient entre 4% et 9% maximum (5,2 en moyenne d'après l'INSEE un peu plus pour la DARES, d'après l'OCDE 7,9 en 2008, le plus faible de l'organisation)
- Le plus fort déclin au monde entre la fin des années 80 et maintenant
- jusqu'à récemment à la fois peu de services personnalisés et une dimension plus nationale que locale des revendications
- Ainsi pour 57,2% des salariés les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés et pour 36% des salariés seulement les syndicats influencent réellement les directions (source : Reponse/DARES 2005)

III : l'évolution du mouvement syndical

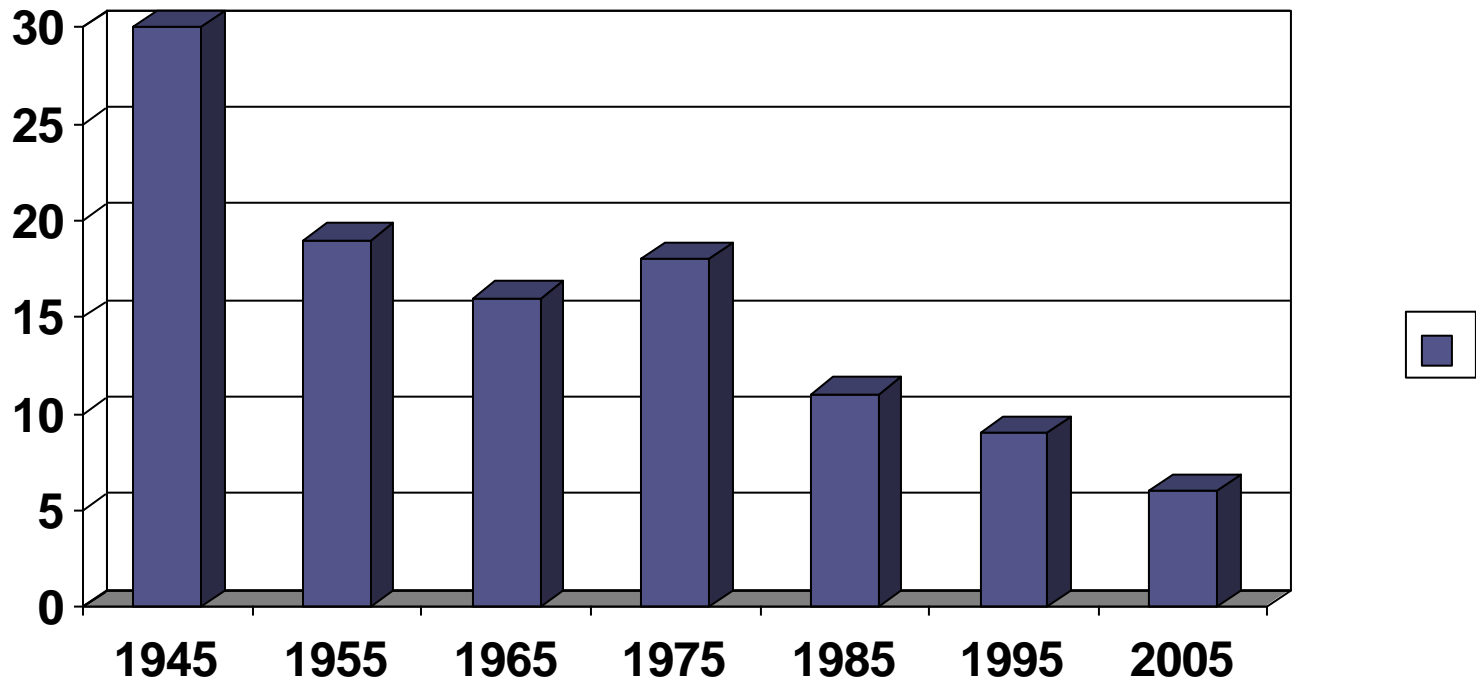
- **Parallèlement on voit se développer de plus en plus une communication directe entre les instances managériales des entreprises et les salariés**
- Ce qui est sans doute une conséquence à la fois du développement des pratiques de marketing interne et de l'individualisation des relations d'emploi (carrières, rémunérations, etc.)

III : l'évolution du mouvement syndical

- Parallèlement on voit se développer de plus en plus une communication directe entre les instances managériales des entreprises et les salariés
- Les outils de cette communication sont les journaux d'entreprises, les programmes de branding, les intranet et newsletter, et les entretiens individuels et réunions d'équipe.

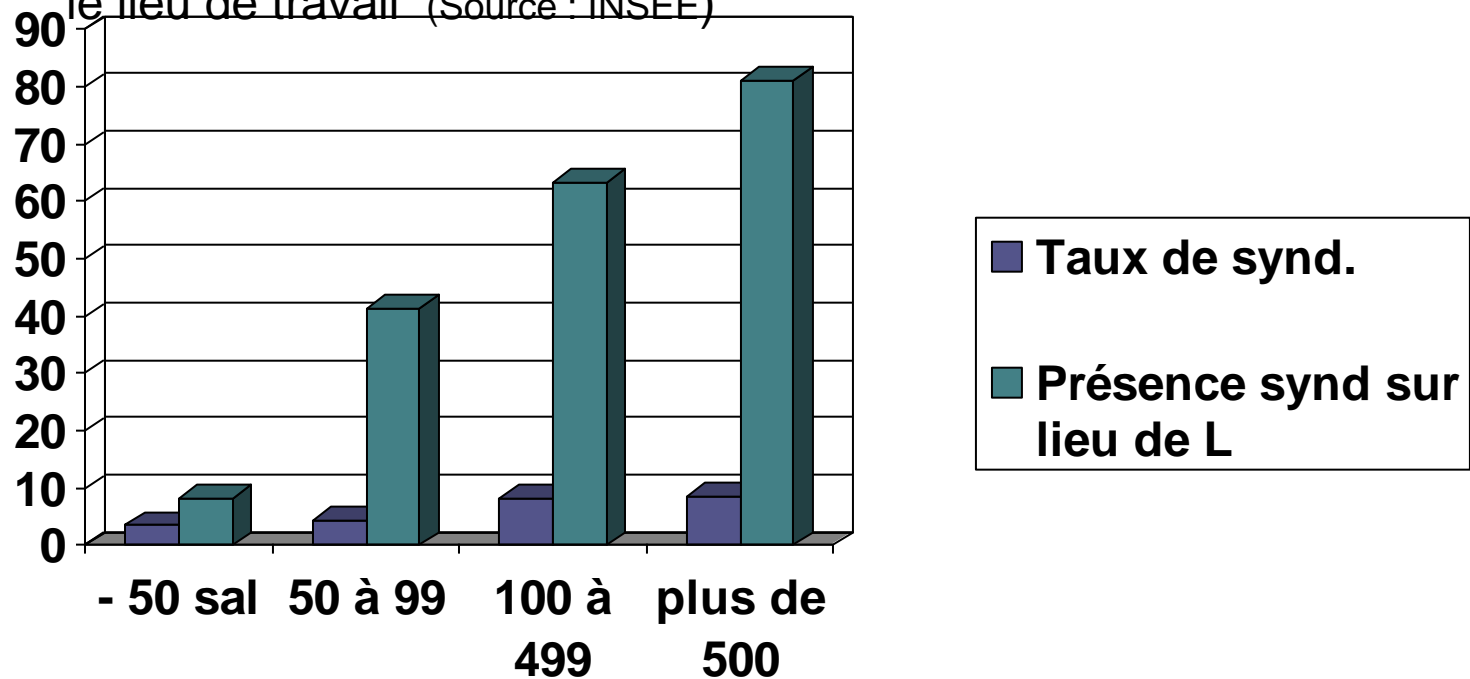
III : l'évolution du mouvement syndical

Taux de syndicalisation en France (Source : DARES 2005)



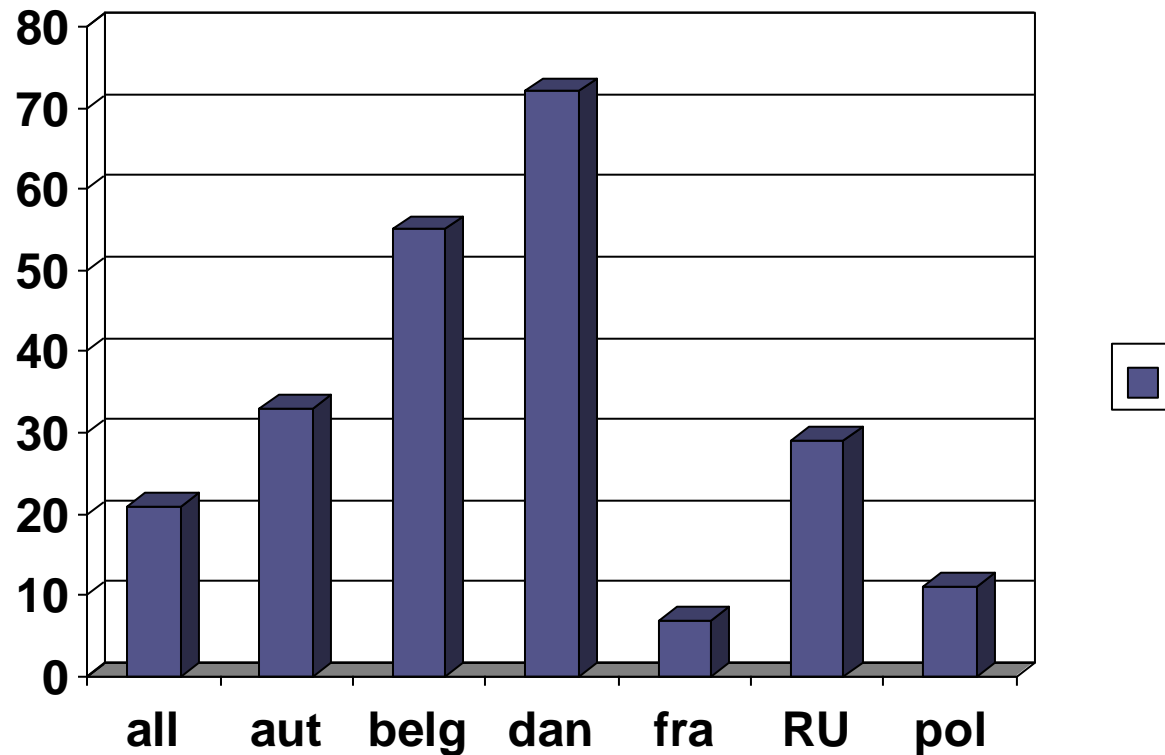
III : l'évolution du mouvement syndical

Taux de syndicalisation en France et présence syndicale sur le lieu de travail (Source : INSEE)



III : l'évolution du mouvement syndical

Taux de syndicalisation dans l'UE (Source : ETUI 2005)



III : l'évolution du mouvement syndical

Dans le même temps un émiettement du mouvement syndical

CTFC, CFDT, FO, CGC, CGT

SUD, UNSA

FEN / FSU



D'où des risques de surenchères syndicales, difficultés à trouver des majorités pour des accords, risque de perte de contrôle des mouvements

III : l'évolution du mouvement syndical



- Résultat aux Prud'homales : **33,8 %** (32,1 % en 2002)
- Effectifs selon la Dares : **525 000**
- Effectifs déclarés : **710 000**
- Entreprises ayant un délégué CGT : **19 %**
- Date de création : **1895**

III : l'évolution du mouvement syndical



- Résultat aux Prud'homales : **22,1 %** (25,2 % en 2002)
- Effectifs selon la Dares : **450 000**
- Effectifs déclarés : **800 000**
- Entreprises ayant un délégué CFDT : **19 %**
- Date de création : **1964**

III : l'évolution du mouvement syndical



- Résultat aux Prud'homales : **15,9 %** (18,3 % en 2002)
- Effectifs selon la Dares : **310 000**
- Effectifs déclarés : **800 000**
- Entreprises ayant un délégué FO : **13 %**
- Date de création : **1947**

III : l'évolution du mouvement syndical

CFTC

Résultat aux Prud'homales : **8,9 %** (9,7 % en 2002)

Effectifs selon la Dares : **105 000**

Effectifs déclarés : **140 000**

Entreprises ayant un délégué CFTC : **7 %**

Date de création : **1919**

UNSA

Résultat aux Prud'homales : **6,2 %** (5 % en 2002)

Effectifs selon la Dares : **135 000**

Effectifs déclarés : **300 000**

Entreprises ayant un délégué UNSA : **moins de 4 %**

Date de création : **1993**

CFE-CGC

Résultat aux Prud'homales : **8,2 %** (7 % en 2002)

Effectifs selon la Dares : **80 000**

Effectifs déclarés : **160 000**

Entreprises ayant un délégué CGC : **8 %**

Date de création : **1944**

Solidaires

Résultat aux Prud'homales : **3,8 %** (1,5 % en 2002)

Effectifs selon la Dares : **80 000**

Effectifs déclarés : **90 000**

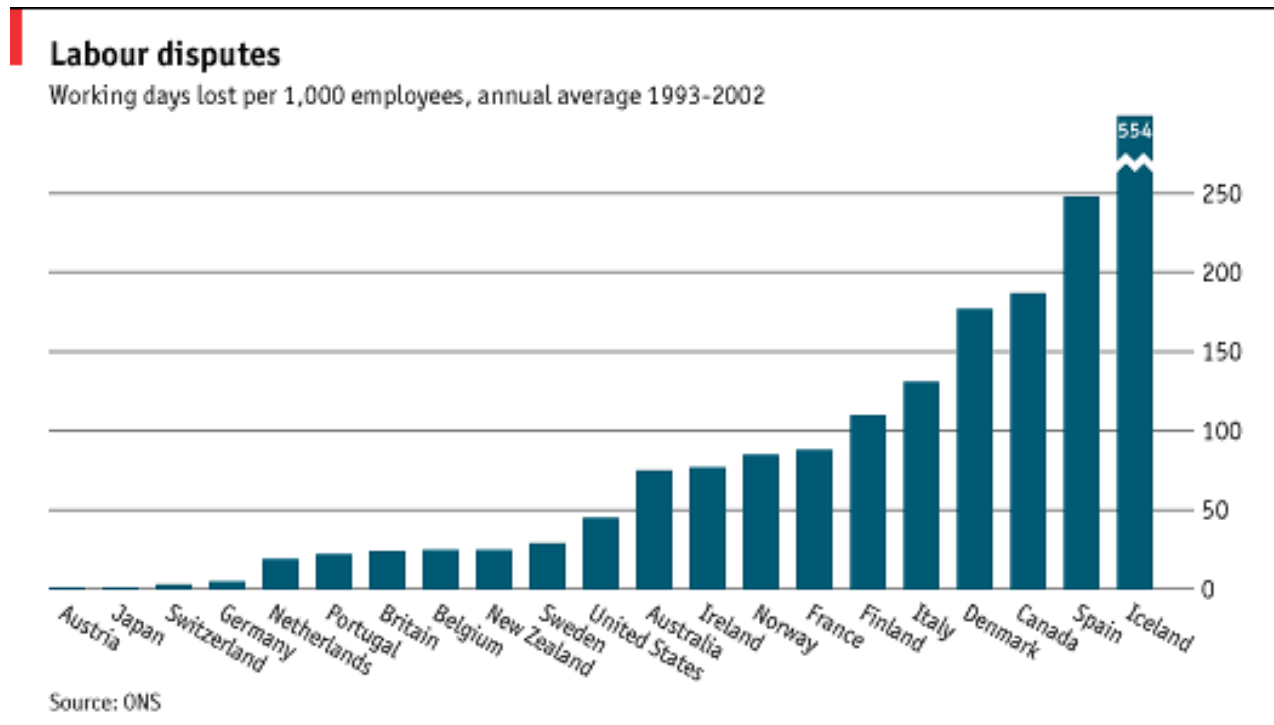
Entreprises ayant un délégué UNSA : **moins de 4 %**

Date de création : **1981**

III : l'évolution du mouvement syndical

Cela alors que parallèlement la tendance est à une baisse du nombre de conflits et de leur durée

La France est au dixième rang européen : 37 jours de grève en 2007, la moyenne européenne est à 45 devant nous le Danemark, l'Italie, l'Espagne, derrière : l'Allemagne, l'Angleterre



III : l'évolution du mouvement syndical

Cela alors que parallèlement la tendance est à une baisse du nombre de conflits et de leur durée

➤ Phénomène lié à la conjoncture économique

➤ et à la mise en place de mécanismes de prévention

La France est au dixième rang européen : 37 jours de grève en 2007, la moyenne européenne est à 45 devant nous le Danemark, l'Italie, l'Espagne, derrière : l'Allemagne, l'Angleterre

III : l'évolution du mouvement syndical

Cela alors que parallèlement la tendance est à une baisse du nombre de conflits et de leur durée / la mise en place de mécanismes de prévention

Exemple 1 : l'alarme sociale de la RATP

Accord signé en 1996 et en 2001

Pas de préavis de grève sans négociation préalable de plusieurs jours

III : l'évolution du mouvement syndical

Cela alors que parallèlement la tendance est à une baisse du nombre de conflits et de leur durée / la mise en place de mécanismes de prévention

Exemple 2 : Air France

Accord signé en 1998

Deux mois de conciliation avant tout recours à la grève

Si accord signé grève interdite pendant deux à cinq ans suivant les sujets

III : l'évolution du mouvement syndical

Cela alors que parallèlement la tendance est à une baisse du nombre de conflits et de leur durée / **une limite : la multiplication des formes alternatives de conflit**

Des actions collectives sans arrêt de travail :

- Pétitions (de 8,5% des établissements en 1998 à 10,5 en 2004)
- Débrayages courts (de 7,5% à 10,5% des établissements de 98 à 2005)
- Les grèves d'au moins deux jours ne touchent que 2,5% des établissements en 2004

III : l'évolution du mouvement syndical

Une typologie des conceptions syndicales de la négociation (IST)

Type 1 : L'accord est le résultat de l'action, il joue un rôle de cliquet et n'étend pas la revendication qui reprend immédiatement

CGT, SUD, FSU

III : l'évolution du mouvement syndical

Une typologie des conceptions syndicales de la négociation (IST)

Type 2 : l'accord mesure le rapport de force à l'instant « t » et engage les deux parties

CFDT, FO, UNSA

III : l'évolution du mouvement syndical

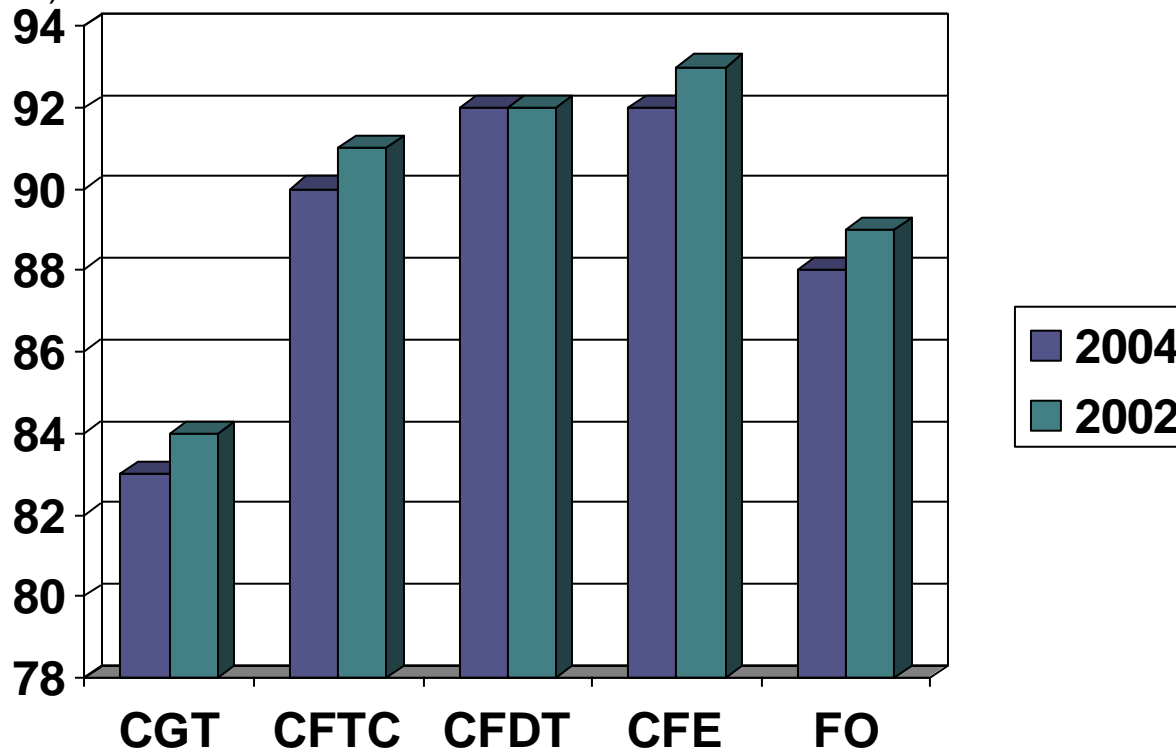
Une typologie des conceptions syndicales de la négociation (IST)

Type 3 : L'accord fruit de la négociation vise à l'équilibre du contrat de travail ou à l'application de la justice

CFTC, CFE-CGC, Syndicalisme indépendant

III : l'évolution du mouvement syndical

Propension à signer par organisation syndicale (Source : bilan de la négociation collective 2006)



III : l'évolution du mouvement syndical

De nouvelles règles de représentativité syndicale

Un renforcement de l'ancrage local pour les accords locaux

- Chaque section syndicale devra avoir au moins 10% des suffrages du personnel pour négocier avec l'employeur**
- Pas d'accord sans l'aval d'au moins 30% du personnel représenté par un ou plusieurs syndicats**
- Des accords avec des élus non syndiqués**
- Une duplication au niveau des branches et au niveau national dans quelques années**

III : l'évolution du mouvement syndical

De nouvelles règles de représentativité syndicale

Un accord signé par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME

Refusé a priori par la CFTC, la CGC, FO

IV : les structures du dialogue sociale

Deux types de représentants du personnel :

- Les délégués syndicaux désignés par une organisation syndicale : la négociation
- Les délégués du personnel et les membres du CE élus par les salariés : l'information et la gestion des problèmes
- Les DP si plus de 10 salariés, le CE à partir de 50, pas de seuil pour les DS

IV : les structures du dialogue sociale

Le nombre varie en fonction de la taille

De 11 à 25 : 1 DP

De 26 à 49 : 2

De 50 à 74 : 3

...

De 400 à 499 : 7

...

De 750 à 999 : 9

Puis 1 de plus pour chaque tranche de 250

IV : les structures du dialogue sociale

Deux types de représentants du personnel : Elus et DS

- Dans les PME possibilité de confondre DP et DS
- Depuis 1996, dans les entreprises de moins de 200 : représentation unique du personnel
- Mécanisme du mandatement

IV : les structures du dialogue sociale

Deux structures particulières

- Le CE européen (1000 et 2x 250 / groupe spécial de négociation)
- Le CHSCT

IV : les structures du dialogue sociale

Statut des RP

- DP : 15h par mois (10 si – de 50)
- CE : 20 h par mois
- RUP : 20 h par mois
- Liberté de circulation, délit d'entrave et protection contre la rupture du contrat de travail

IV : les structures du dialogue sociale

Présence des RP dans les établissements de plus de 50 (Reponse/Dares 1993-1999-2005)

