

**Colloque du 2 juillet 2004 organisé par la DARES  
Reforme du dialogue social – loi Fillon promulguée le 6 mai 2004**

**Intervention de Didier Brulé, secrétaire général de la Fédération CFDT des Services**

**Présentation du champ fédéral**

La Fédération CFDT des Services couvre un champ de près de 6 millions de salariés qui ne bénéficient pas tous d'une convention collective nationale par exemple dans le secteur associatif. Cependant, la Fédération a en charge plus de 80 CCN et d'autres sont en cours d'élaboration à son grand dam car elle préférerait nettement que des regroupements soient opérés.

Cette brève description explique notamment pourquoi la Fédération ne peut avoir de méthode ou de politique unique quant à l'application de la loi dans les branches où elle intervient.

**D'une position commune à une réforme législative**

Après l'accord interprofessionnel d'octobre 1995, en juillet 2001, toutes les confédérations sauf la CGT signent avec les trois organisations patronales – Medef, Cgpm et Upa – un texte qui n'a pas valeur d'accord mais qui vise à réformer les règles du jeu de la négociation collective d'une part et à légitimer les places respectives du législateur ainsi que des partenaires sociaux, d'autre part. Ce texte dénommé « position commune » (ou presque dans les faits) vient de trouver son relais législatif. Cette loi organise des changements notoires dans le domaine visé. Nous allons y regarder de plus près.

**Place de l'Etat et des partenaires sociaux**

Une nouveauté attendue visait à définir un nouvel équilibre dans les rôles respectifs des acteurs cités. Ainsi, avant toute réforme législative touchant les relations de travail, le gouvernement devait s'engager à donner la priorité à la négociation collective. Mais si cette articulation figure bien au préambule elle n'est hélas pas codifiée. Premier goût d'inachèvement aux yeux de la Fédération.

**La légitimité des accords**

Le principe de l'accord majoritaire est posé. La CFDT a longtemps milité dans ce sens. En revanche il ne correspond pas à ce qu'elle souhaitait au niveau des branches professionnelles. En effet, à ce niveau, où se négocient les conventions collectives nationales par exemple, deux modes de vérification de ce principe sont prévus et s'appliquent au choix des partenaires. Le premier, qui est à la faveur de la Fédération des Services, est établi à partir du résultat des élections professionnelles qui devraient, à l'avenir, se dérouler dans une même courte période dans toutes les entreprises d'une même branche. Le second se limite à ce que prévoyait la « position commune » dont la CFDT avait alors souligné le manque d'ambition innovatrice. La majorité ne résulte alors que dans le décompte du nombre d'organisations syndicales signataires. Pour faire simple, si le tour de table comporte au total les cinq confédérations, il suffit que trois décident de signer pour valider l'accord, quelque soit le nombre de suffrages qu'elles obtiennent parmi les salariés de la profession. Pour la Fédération, il est vraisemblable que la grande majorité des branches professionnelles s'en tienne à ce seul moyen de légitimation des accords. Et là c'est évident, l'innovation n'est plus au rendez-vous.

Dans les entreprises, en revanche, elle est au rendez-vous. Mais comme souvent cela peut être constaté, les nouvelles règles du jeu offrent quasiment autant de dangers que d'opportunités. Surtout sur la qualité des acteurs de la négociation côté salariés. Mais attardons-nous d'abord sur la validité des accords à ce niveau. Encore une fois, la loi prévoit deux manières de les légitimer :

- ➔ Soit, la ou les organisations signataires ont recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- ➔ Soit, n'est exprimée une opposition des non signataires qui représenteraient la majorité des salariés comme ci-dessus.

Toutefois, un troisième paramètre est posé. Au cas où les signataires ne représentent pas la majorité des salariés, et bien ce sont les salariés eux-mêmes qui sont appelés à s'exprimer pour valider ou non l'accord.

### **La hiérarchie des niveaux de négociation**

Jusqu'à l'adoption de cette loi, la règle du jeu était assez simple. L'accord national interprofessionnel primait sur l'accord négocié au niveau d'un secteur professionnel comme une convention collective par exemple. Texte qui une fois étendu s'appliquait obligatoirement à toutes les entreprises du champ visé. Les partenaires sociaux ne pouvant plus, dès lors, qu'appliquer ou améliorer cet accord de branche.

La nouvelle loi prévoit des changements fondamentaux qui offrent, sans doute, autant de dangers que d'opportunités, encore une fois, selon les secteurs professionnels. La Fédération des Services CFDT reste globalement très attachée à la primauté de l'accord de branche sur les accords d'entreprise. Si elle n'est pas, par principe, opposée à la réalisation d'accords d'entreprise dérogeant aux accords professionnels, elle préfère nettement que ceux-ci soient encadrés au niveau des branches. Cependant, les nouvelles modalités relatives à la validité des accords peuvent révéler de sérieux problèmes dans certaines professions.

L'obligation faite que la majorité des organisations syndicales soit signataire des accords pour qu'ils s'appliquent peut déboucher sur un blocage insurmontable. Dans ce cas, il n'y aurait plus d'autres possibilités que de négocier au seul niveau des entreprises et l'on peut alors craindre la naissance ou l'amplification d'inégalités notoires d'une entreprise à l'autre.

Certes, le législateur impose que certains objets de négociation ne souffrent aucune dérogation entre le niveau de la branche et les entreprises. Il s'agit des classifications, des minima salariaux, de la collecte des fonds de la formation et de la prévoyance collective. Mais pour le reste tout est possible ! Sauf si les parties stipulent clairement qu'il ne peut être dérogé à l'éventuel accord de branche sur d'autres thèmes. Cet élément revêt évidemment une importance notoire. Il est nécessaire pour protéger toute velléité de dumping social.

### **Négocier au niveau d'un groupe**

C'est une innovation importante que celle qui prévoit le droit à négocier au niveau d'un groupe. En effet, la loi légitime ce niveau et donne droit à passer des accords pour tout un groupe. Certes des cas existent déjà comme chez AXA ou Carrefour par exemple. Mais c'était bien fragile. La moindre organisation syndicale en désaccord pouvait alors saisir une juridiction compétente. Ce qui présentait des risques et beaucoup d'aléas. Pour prévenir cette

attitude, la plupart du temps, les accords de groupe devaient une fois signés être ensuite validés dans chacune des entités du groupe. Que de temps perdus et de dépenses inutiles dans certains cas ! Pour la Fédération, en tout cas, ce droit nouveau permet d'unifier ou d'harmoniser les droits et avantages de toute nature pour tous les salariés pour l'ensemble d'un groupe, c'était plus que nécessaire.

### **De nouveaux acteurs de la négociation**

En l'absence de délégués syndicaux, cas fréquent dans les petites entreprises, la loi prévoit que les élus du personnel, délégués du personnel ou au comité d'entreprise, peuvent négocier des accords sous réserve qu'ils soient encadrés au niveau de la branche professionnelle. Au-delà, en l'absence de ces acteurs, la procédure de mandatement est réactivée comme pour la RTT et définitivement légitimée. Ces accords ne sont applicables qu'après validation de la commission nationale paritaire du secteur professionnel concerné. Pour la Fédération, bien que cela présente quelques risques, il faut se saisir de cette possibilité pour plusieurs raisons, et entre autres, cela permet le développement du dialogue social là où il n'existe pas et, osons le dire, une extension du droit démocratique que cela représente. Il offre aussi, pour le syndicat une occasion supplémentaire d'implanter et de développer la CFDT là où elle reste encore absente.

Par ailleurs, la loi permet de mettre en place ou, parfois, légitime la négociation locale qui peut être professionnelle ou interprofessionnelle. Pour ce faire, des commissions paritaires doivent être mises en place au plan local, départemental ou régional.

### **Prévenir les risques et saisir les opportunités**

Le lecteur l'aura compris, la remise en cause du principe de faveur présente pour nombre de professions des risques de voir s'étendre des remises en cause d'avantages négociés au niveau des branches mais où les dérogations sont possibles dans les entreprises. Ne peut-on craindre alors de voir se multiplier les inégalités entre salariés d'une même profession sur le plan des droits sociaux. Ici serait supprimé le treizième mois, là serait remise en cause la durée du travail, etc. Bref, et tout en restant pragmatique, la Fédération va s'appliquer à définir branche par branche les moyens d'éviter ce risque de quasi-anarchie. Pour autant, elle ne souhaite pas s'empêcher de développer les sources du développement de la CFDT. C'est dans ces conditions que le débat nécessaire avec l'ensemble des organisations de salariés et d'employeurs doit s'organiser.